



Câmara Municipal de Benavente

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO DE INFORMÁTICA - PROCEDIMENTO E

ATA N.º 1

Aos cinco dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram os senhores: João Miguel Mateus de Almeida, especialista de informática, coordenador, que preside, Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Nuno Miguel Travanca Oliveira, técnico de informática, 1.º vogal suplente, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos do Aviso n.º 397/2019, de 25 de agosto, publicado no Diário da República, II Série, n.º 176, de 12-09-2022, sob o número 17694/2022, para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do respetivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 – Os métodos de seleção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos. Constitui ainda método de seleção, para qualquer dos universos, a Entrevista Profissional de Seleção.

2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS será teórica de conhecimentos específicos, sendo que a sua classificação se traduz numa escala de 0 a 20 valores.

A ponderação da prova de conhecimentos, para a valoração final, é de 40%.

3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA será realizada por uma das entidades previstas no n.º 2 do art.º 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e terá uma **valoração final de 30%**.

4 - A PROVA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + 2EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;

AD = Avaliação de desempenho;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores

Habilitações superiores – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizados as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores;

Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores

De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores

De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor

De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

(nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto.

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de 40%.

5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de equipa e cooperação; realização e orientação para resultados e organização e método de trabalho.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

- Elevado - 20 valores;
- Bom – 16 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Reduzido – 8 valores;
- Insuficiente – 4 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de 30%.

6 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: experiência profissional, responsabilidade e compromisso com o serviço, trabalho em equipa e cooperação, motivação e capacidade de comunicação e argumentação, sendo cada um dos fatores classificado da seguinte forma:

- Elevado - 20 valores;
- Bom – 16 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Reduzido – 8 valores;
- Insuficiente – 4 valores.

6.1.Experiência profissional- experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores;**
- Pouca experiência- **Reduzido- 8 valores**
- Experiência suficiente- **Suficiente -12 valores**
- Experiência relevante- **Bom -16 valores**
- Grande experiência- **Elevado -20 valores**

6.2.Responsabilidade e compromisso com o serviço - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente, sendo avaliado com a seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - **Reduzido- 8 valores**
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Suficiente -12 valores**
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Bom -16 valores**
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de,

simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa
Elevado -20 valores

6.3.Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **-Insuficiente- 4 valores;**

- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Reduzido- 8 valores**

- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente -12 valores**

- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom -16 valores**

- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - **Elevado -20 valores**

6.4.Motivação: pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente- 4 valores**

- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 valores**

- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- **Suficiente -12 valores**

- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 valores**

- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado -20 valores**

6.5. Capacidade de comunicação - capacidade de compreensão e interpretação nas questões colocadas, capacidade para se expressar com clareza e precisão, revelando-se assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

- Dificuldade de interpretação, comunicação e argumentação- **Insuficiente- 4 valores**

- Pouca capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Reduzido- 8 valores**

- Razoável capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Suficiente -12 valores**

- Boa capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Bom -16 valores**

- Excelente capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Elevado -20 valores**

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação sendo o resultado final da entrevista obtido através da sua média aritmética simples.

A ponderação da entrevista profissional de seleção, para a valoração final, é de 30%.

7- A CLASSIFICAÇÃO FINAL resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ponderadas da seguinte forma:

CF= (PC ou AC) x 0,40 + (AP ou EAC) x 0,30 + EPS x 0,30

Em que:

CF = Classificação final

PC = Prova Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

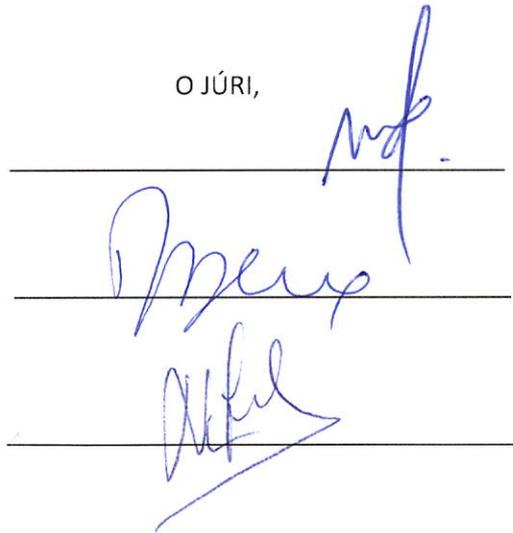
AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de seleção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,



2024-2025

1. Introduction

2. Objectives

3. Methodology

4. Results

5. Conclusion

6. References

7. Appendix

8. Index

9. Glossary

10. Summary

11. Notes

12. Footnotes

13. References

14. Appendix

15. Index

16. Glossary

17. Summary

18. Notes

19. Footnotes

20. References

21. Appendix

22. Index

23. Glossary

24. Summary

25. Notes

26. Footnotes

27. References

28. Appendix

29. Index

30. Glossary