

Handwritten signature and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

Assistente Técnico – Área de Informática

1 Posto de Trabalho

Ata n.º 1

Ata para definição de Critérios de Seleção

Aos trinta dias do mês de agosto de dois mil e dezoito, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP) por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Miranda do Corvo, após deliberação favorável do órgão executivo de 17 de agosto de 2018.

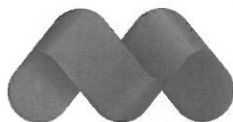
O Júri é composto pela Presidente do Júri, Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira; pelo 1.º Vogal Efetivo, Joaquim Manuel Simão Gonçalves – Técnico de Informática – Grau 3, Nível 2 e pelo 2.º Vogal Efetivo, Edmundo António Dias Rodrigues, Técnico de Informática – Adjunto – Grau 3, tendo deliberado:

1) De acordo com o previsto na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, procedeu-se à caracterização do posto de trabalho a concurso:

O referido posto de trabalho será caracterizado respeitando o previsto no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- ✓ Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

E considerando ainda as seguintes especificações:



MIRANDADO CORVO
MUNICÍPIO

- ✓ Assegurar a instalação, operação, segurança e manutenção de todos os equipamentos informáticos e outros que se mostrem necessários ao desenvolvimento das atividades pelos serviços municipais tendo em conta que as recentes alterações ao Regime Geral da Proteção de Dados, tornando cada vez mais exigente o respeito à proteção dos dados pessoais;
- ✓ Instalar componentes de hardware, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização;
- ✓ Instalar software, designadamente, programas e aplicações informáticas necessárias ao desenvolvimento do normal trabalho dos colaboradores do Município (soluções AIRC, sistemas Windows, Office, Linux, IOS e outras Aplicações);
- ✓ Apoiar na gestão de redes e sistemas informáticos internos;
- ✓ Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação;
- ✓ Apoiar os colaboradores do Município na operação os equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas;
- ✓ Colaborar com os restantes Departamentos no provisionamento das condições de infraestrutura, compreendendo hardware e software, necessárias à operação e desenvolvimento das suas atividades;
- ✓ Prestar Serviços de Apoio Técnico, Suporte e de Implementação dos sistemas aos colaboradores do Município;
- ✓ Parametrizar, fazer o suporte, instalar e apoiar na utilização de todos os equipamentos informáticos necessários ao normal desenvolvimento dos serviços, tais como, computadores, iPad's, Iphone's, Tablets e qualquer outro equipamento informático que se verifique necessário;
- ✓ Gerir plataformas com sistema de tickets;
- ✓ Apoiar na gestão de telefones e centrais telefónicas;
- ✓ Efetuar reparações e a manutenção do material informático, incluindo a limpeza do material informático, zelando pelos materiais.

O Júri reuniu igualmente para deliberação da definição dos critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Os métodos de seleção são: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

2) Assim, os fatores de apreciação para os métodos de seleção que fazem parte do aviso de abertura serão ponderados da seguinte forma:

2.1. Para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem, por escrito, pelos métodos de seleção adiante previstos (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica), nos termos do referido artigo.

Casos surjam candidatos nestas condições, os métodos de seleção consistirão em Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) valorados de 0 a 20 valores, com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular – 40 %;

Entrevista de avaliação de competências – 30 %;

Entrevista de profissional de seleção – 30 %.

2.1.2. Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$OF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

2.1.3. A **avaliação curricular** - será aplicada e classificada conforme o disposto no artigo 11.º e n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho adquirida.

Na ponderação da avaliação curricular será adotada a seguinte fórmula:

$$AC = HA+FP+EP+AD/4$$

- **HA = habilitação académica**, certificada pela entidade competente. A habilitação académica deverá ter em atenção o grau de complexidade funcional inerente à carreira e categoria em causa, sendo valorada da seguinte forma:

12.º Ano de Escolaridade - 15 valores;

Habilitação superior - 20 valores.

- **FP = formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessária ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 3 anos até à data de abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividades - 0,25 valores;

- Por cada ação de formação de duração até 23 horas - acresce 0,35 valores;

- Por cada ação de formação de duração entre 24 a 35 horas - acresce 0,5 valores;

- Por cada ação de formação de duração entre 36 a 89 horas - acresce 0,75 valores;

- Por cada ação de formação entre 90 a 179 horas - acresce 1 valor;

- Por cada ação de formação entre 180 e 269 horas - acresce 1,25 valores;

- Por cada ação de formação entre 270 e 350 horas - acresce 1,50 valores;

- Por cada ação de formação entre 351 e 420 horas - acresce 1,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 421 e 500 horas - acresce 2,00 valores:

- **EP = Experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, anos completos, e o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

Experiência até 1 ano - 1 valor;

Por cada ano a mais - 1 valor até ao limite de 20 valores.

- **AD – Avaliação desempenho** relativa aos últimos três, anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

- O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 10,00 valores.

2.1.4. A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente

definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 8 valores e Insuficiente, 4 valores.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são:

a) Competências técnicas:

Orientação para o serviço público;

Organização e método de trabalho.

b) Competências pessoais:

Relacionamento Interpessoal;

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

c) Competências conceptuais ou conhecimentos específicos:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional

Nível Classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências;
16 - Bom	Em 4 competências;
12 - Suficiente	Em 3 competências;
8 - Reduzido	Em 2 competências;
4 - Insuficiente	Em 1 competência.

2.1.5. A entrevista profissional de seleção, visa avaliar objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, será classificada através dos níveis classificativo de Elevado (entre 17 a 20), Bom (entre 13 a 16), Suficiente (entre 9 a 12), Reduzido (entre 5 a 8) e Insuficiente (até 4 valores), e versará sobre os seguintes aspetos:

A) Experiência profissional na administração local:

- Procura avaliar os conhecimentos da realidade autárquica; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; Conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração autárquica; Capacidade e facilidades na promoção de uma boa imagem; Capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

B) Experiência profissional na área a recrutar:

- Procura avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências dos serviços, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a provider, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

C) Capacidade de comunicação:

- Procura avaliar o discurso e coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

D) Relacionamento Interpessoal:

- Procura avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

E) Motivação e Interesse:

Procura averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

Será aplicada a seguinte fórmula - $EPS = (a+b+c+d+e)/5$

2.2. Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, daqueles que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

Prova de conhecimentos -ponderação -40 %;

Avaliação psicológica -ponderação -30 %;

Entrevista profissional de seleção— 30 %




2.2.1. A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

Em que:

OF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2.2. A Prova de Conhecimentos: será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36, da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugada com o disposto no artigo 9.º e o n.º 2 do artigo 18.º ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 23 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, com as seguintes especificidades:

a) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, será prova teórica, revestindo a forma oral, adaptada a escala de 0 a 20 valores e terá a duração de 30 minutos;

b) Incidirá sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados:

A prova oral incidirá sobre assuntos de natureza geral e específica e versará sobre os seguintes temas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua redação atual); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (na sua redação atual), aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Constituição da República Portuguesa (7.ª Revisão Constitucional); Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação atual); Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei

n.º 73/2013, de 03 de Setembro (na sua redação atual); Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (mais informações em <https://www.cnpd.pt/> e https://ec.europa.eu/commission/priorities/justice-and-fundamental-rights/data-protection_pt); Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março; Norma ISO 9001:2015; Aplicações Desenvolvidas pela AIRC (informações disponíveis em www.airc.pt); Microsoft Office Avançado, Versão 2013 e 2016.

2.2.3. A Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológicas, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido e será valorada da seguinte forma:

- Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo carácter eliminatório:

1.ª Fase – Bateria de Psicométricos;

2.ª Fase – Entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamento dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. Para os candidatos que o tenham completado as 2 fases, será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

2.2.4. A entrevista profissional de seleção será valorada de igual forma à contemplada no ponto 2.1.5. que antecede.

3) Ordenação Final

A ordenação final obedecerá, para um dos universos dos candidatos atrás descrito:

OF= 40%AC + 30%EAC + 30%EPS

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

E para outro dos universos dos candidatos atrás descrito:

OF = PC (40 %) + AP (30 %) + EPS (30 %)

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

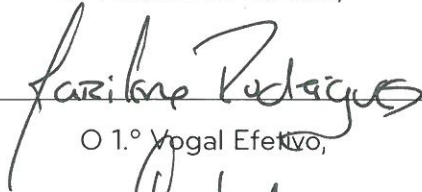
AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

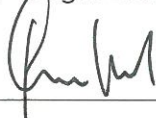
A ordenação final será realizada de acordo com o previsto no artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e respeitando os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da referida Portaria.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

A Presidente do Júri,



O 1.º Vogal Efetivo,



O 2.ª Vogal Efetivo,

