

Ata n.º 1

ABERTURA DE CONCURSO DE PROMOÇÃO PARA PROVIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NO ÂMBITO DA CARREIRA DE ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA DO GRAU 2, NÍVEL 1

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção.

O Júri do concurso composto pelo Presidente, Dr. Eusébio Manuel Silva Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Informática, pelos vogais efetivos, Dr. José António da Costa Martins, Chefe da Divisão de Educação e Vida Saudável, e o Eng.º Nuno Filipe Pereira Salvador, Chefe da Divisão de Informática, Modernização e Sistemas Inteligentes do Município de Pombal, reunido a 14 de fevereiro de 2022 pelas 10h00m, no edifício dos Paços do Concelho de Ourém, Praça D. Maria II, n.º1 2490 – 499 Ourém, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: n.º de postos de trabalho: um (1) na Carreira/Categoria de Especialista de Informática do Grau 2, nível 1 do mapa de pessoal de 2022.

1 - Métodos de seleção – Nos termos conjugados do artigo 19.º com 36º, ambos do diploma supra referido, bem como do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto – Lei n.º 97/2001, de 26/03, que os métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação, são os seguintes:

- Prova de conhecimentos (método obrigatório e com caráter eliminatório), com uma ponderação de 60% e
- Entrevista profissional de seleção (método com caráter complementar), com uma ponderação de 40%.

1.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - com uma ponderação de 60%, a qual revestirá a natureza teórica e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, sendo de realização individual, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A prova é constituída por 20 perguntas de escolha múltipla, valendo cada pergunta 1 valor e terá a duração de 1 hora, com 15 minutos de tolerância.

1.2 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - com uma ponderação de 40%, e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, são tidos em conta os aspetos relacionados com a responsabilidade e

compromisso com o serviço, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, adaptação e melhoria contínua, capacidade de trabalho em grupo e capacidade de comunicação e expressão.

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

Da entrevista profissional de seleção realizada a cada candidato, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros da avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

São excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção bem como todos aqueles que nela tenham obtido uma classificação inferior a 9,50 valores.

1.2.1 Critérios de avaliação

Critério 1 – Interesse e Motivação Profissional - (ponderação de 20%):

- a) Ausência de Interesse e Motivação Profissional – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Pouco Interesse e Motivação Profissional – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Algum Interesse e Motivação Profissional – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Muito Interesse e Motivação Profissional – Classificação: bom (16 valores)
- e) Excelente Interesse e Motivação Profissional – Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 – Responsabilidade e compromisso com o serviço - (ponderação de 20%):

- a) Ausência de responsabilidade e compromisso com o serviço – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca responsabilidade e compromisso com o serviço – reduzido (8 valores)
- c) Alguma responsabilidade e compromisso com o serviço – suficiente (12 valores)
- d) Muita responsabilidade e compromisso com o serviço – bom (16 valores)
- e) Grande responsabilidade e compromisso com o serviço – elevado (20 valores)

Critério 3 – Adaptação e Melhoria contínua - (ponderação de 20%):

- a) Ausência de adaptação e melhoria contínua – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca adaptação e melhoria contínua – reduzido (8 valores)
- c) Suficiente adaptação e melhoria contínua – suficiente (12 valores)
- d) Relevante adaptação e melhoria contínua – bom (16 valores)
- e) Elevado nível de adaptação e melhoria contínua – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de Trabalho em Grupo - (ponderação de 20%):

- f) Ausência de capacidade de trabalho em grupo – insuficiente (4 valores)
- g) Pouca capacidade de trabalho em grupo – reduzido (8 valores)
- h) Suficiente capacidade de trabalho em grupo – suficiente (12 valores)
- i) Adequada capacidade de trabalho em grupo – bom (16 valores)
- j) Excelente capacidade de trabalho em grupo – elevado (20 valores)

Critério 5 – Capacidade de expressão e comunicação – (ponderação de 20%):

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)

- c) Suficiente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

$$\text{EPS} = \text{IMP} + \text{RCS} + \text{AMC} + \text{CTG} + \text{CEC} / 5$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

IMP = Interesse e Motivação Profissional;

RCS = Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;

AMC = Adaptação e Melhoria Contínua;

CTG = Capacidade de Trabalho em Grupo;

CEC = Capacidade de Expressão e Comunicação.

$$\text{2 - Classificação Final} = \text{PC} \times 0,60 + \text{EPS} \times 0,40$$

Em que:

PCE = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

A classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenha classificação inferior a 9,5 valores, conforme estatuído no artigo 36.º do Decreto – Lei n.º 204/98, de 11 de julho. A classificação final resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Assinatura digital qualificada dos membros do júri