

Concurso Externo de Ingresso para admissão de um estagiário da carreira e categoria de Técnico de Informática de grau 1, nível 1

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e um, no edifício do Centro de Congressos de Aveiro, reuniu o Júri designado para o procedimento por aviso de abertura (publicação integral) de 22/09/2021, constituído por Mário Nogueira Martinho, Especialista de Informática de Grau 3, como Presidente, Mauro Alexandre Santos Andrade, Especialista de Informática de Grau 1 e Maria Gabriela Escobar Rodrigues Marques, Técnico Superior, como vogais.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, conforme previsto no ponto 11 do aviso de abertura do concurso, tendo o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Os métodos de seleção são a “**Prova Escrita de Conhecimentos Específicos**” e a “**Entrevista Profissional de Seleção**”.
2. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- a) **Prova Escrita de Conhecimentos Específicos - 60%**
- b) **Entrevista Profissional de Seleção — 40 %.**

3. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo não aprovados (excluídos) os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

4. Os parâmetros, ponderações e sistema de valoração dos métodos de seleção são os seguintes:

4.1 Prova Escrita de Conhecimentos Específicos(PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%. A prova será de natureza teórica e de forma escrita, com consulta da documentação, com a duração de 90 minutos, acrescidos de 30 minutos tolerância, versando sobre as matérias e legislação indicadas no aviso de abertura. A prova será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas, sendo a valoração final obtida através da soma das pontuações atribuídas em cada resposta.

4.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, nomeadamente as relacionadas com a responsabilidade e compromisso com o serviço, adaptação e melhoria contínua, trabalho em equipa e cooperação, relacionamento interpessoal e comunicação, sendo classificada de 0 a 20 valores. Para esse efeito foi elaborada uma ficha individual que se anexa à presente ata e que faz parte integrante da mesma, contendo os parâmetros de avaliação e o método classificativo. A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista profissional de seleção, independentemente da pontuação obtida na prova escrita de conhecimentos.

5. Valoração e Classificação Final - nos termos previstos no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25/06, a classificação final (CF) dos candidatos que completarem os concursos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (60 \% \times PC) + (40 \% \times EPS)$$

sendo que:

CF — Classificação Final;

PC — Prova de Conhecimentos;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

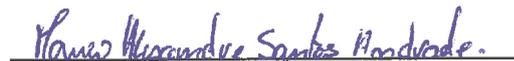
6. Sem prejuízo das preferências legalmente previstas, designadamente nos termos do n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07, definiu-se os seguintes critérios de desempate, de acordo com o n.º 3 do referido artigo, em situações de igualdade de valoração:

- 1.º - Candidato com maior valorização obtida no método de seleção, entrevista profissional de seleção;
- 2.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função”;
- 3.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Interesse e motivação profissional”;
- 4.º - Candidato com maior valorização obtida no método de seleção, prova de conhecimentos.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri que nela participaram.



(Mário Nogueira Martinho)



(Mauro Alexandre Santos Andrade)



(Maria Gabriela Escobar Rodrigues Marques)



CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA ADMISSÃO DE UM ESTAGIÁRIO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO DE INFORMÁTICA - GRAU 1 - NÍVEL 1

Nome do Candidato: _____

Temas abordados:

Parâmetros de Avaliação	Deliberação			Valoração
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço				
Adaptação e Melhoria Contínua				
Trabalho em Equipa e Cooperação				
Relacionamento Interpessoal e Comunicação				
Classificação quantitativa				0,00
Nível classificativo				
Resultado Final				0,00

De acordo com os n.ºs 5 e 6 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01, a Entrevista Profissional de Seleção(EPS) é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Nível classificativo	Valoração
20 – Elevado	>16 a ≤ 20
16 – Bom	>12 a ≤ 16
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
8 – Reduzido	> 4 a <9,5
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4

Câmara Municipal de Aveiro, ___/___/___

O Júri,

Presidente_____
1º Vogal_____
2º Vogal

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço		
Neste parâmetro averigua-se a capacidade de compreensão do contributo da atividade do candidato para o funcionamento do serviço	Nível	Valoração
Visão de conjunto e pleno conhecimento das funções, demonstrando excecional interesse, dinamismo e disponibilidade. Revela excelentes conhecimentos das regras regulamentares, jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	Elevado	>16 a ≤ 20
Interessado, ativo, motivado e disponível. Demonstra elevada perceção das funções e bons conhecimentos das regras regulamentares, jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	Bom	>12 a ≤ 16
Interessado, ativo, motivado e com perceção das funções, revelando, ainda, razoável conhecimento das regras regulamentares, jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela pouco interesse e escassa motivação mas com alguma perceção das funções e das regras regulamentares, jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela desinteresse, escassa motivação e fraca perceção das funções, demonstrando desconhecimento das regras regulamentares, jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	Insuficiente	0 a ≤ 4
Adaptação e Melhoria Contínua		
Neste parâmetro aprecia-se o percurso profissional e a capacidade de adaptação à mudança e a novos desafios profissionais, com foco no desenvolvimento e atualização técnica	Nível	Valoração
Revela excelente preparação habilitacional, formativa e profissional. Tem pleno conhecimento das funções do posto de trabalho a que se candidata e demonstra elevado interesse e motivação na estratégia de carreira, bem como capacidade de adaptação e autoestima.	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela boa preparação habilitacional, formativa e profissional, com bom conhecimento das funções do posto de trabalho a que se candidata. Demonstra interesse e motivação na estratégia de carreira e capacidade de adaptação.	Bom	>12 a ≤ 16
Revela razoável preparação habilitacional, formativa e profissional, com algum conhecimento das funções do posto de trabalho a que se candidata. Demonstra algum interesse e motivação na estratégia de carreira e razoável capacidade de adaptação.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela pouca preparação habilitacional, formativa e profissional e pouco conhecimento das funções do posto de trabalho a que se candidata. Demonstra pouco interesse e motivação na estratégia de carreira e pouca capacidade de adaptação.	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela fraca preparação habilitacional, formativa e profissional, com insuficiente conhecimento das funções do posto de trabalho a que se candidata. Demonstra falta de interesse e motivação na estratégia de carreira, não revelando capacidade de adaptação.	Insuficiente	0 a ≤ 4
Trabalho em Equipa e Cooperação		
Neste parâmetro afere-se a capacidade do candidato em interagir de forma ativa e cooperante nas equipas, de constituição variada e multidisciplinar, e grupos de trabalho em que participa.	Nível	Valoração
Demonstra, a um nível elevado, a competência para criar sinergias no grupo de trabalho em prol de um objetivo em comum, revelando elevado espírito de equipa, cooperação e compromisso com o serviço. Evidencia boas práticas de partilha de informação e conhecimentos em contexto de trabalho.	Elevado	>16 a ≤ 20
Demonstra competência para criar sinergias no grupo de trabalho em prol de um objetivo em comum, revelando bom espírito de equipa, cooperação e compromisso com o serviço. Evidencia a prática da partilha de informação e de conhecimentos em contexto de trabalho.	Bom	>12 a ≤ 16
Demonstra alguma competência para criar sinergias no grupo de trabalho em prol de um objetivo em comum, revelando algum espírito de equipa, cooperação e compromisso com o serviço. Evidencia alguma prática da partilha de informação e conhecimentos em contexto de trabalho.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Demonstra pouca competência para criar sinergias no grupo de trabalho em prol de um objetivo em comum, revelando diminuto espírito de equipa, cooperação e compromisso com o serviço. Evidencia pouca prática da partilha de informação e conhecimentos em contexto de trabalho.	Reduzido	> 4 a <9,5
Demonstra falta de competência para criar sinergias no grupo de trabalho em prol de um objetivo em comum, revelando diminuto espírito de equipa, cooperação e compromisso com o serviço. Não evidencia a prática da partilha de informação e conhecimentos em contexto de trabalho.	Insuficiente	0 a ≤ 4
Relacionamento Interpessoal e Comunicação		
Neste parâmetro avalia-se o discurso e a coerência do candidato na explanação das ideias e a linguagem utilizada, bem como a capacidade de comunicação	Nível	Valoração
Revela elevada segurança na resolução de potenciais conflitos com correção, demonstrando elevado bom senso e respeito pelos outros. Relaciona-se com bastante espontaneidade e denota excecional capacidade de comunicação.	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela segurança na resolução de potenciais conflitos com correção, demonstrando bom senso e respeito pelos outros. Relaciona-se de forma espontânea, com boa capacidade de comunicação.	Bom	>12 a ≤ 16
Revela alguma segurança na resolução de potenciais conflitos com correção, demonstrando bom senso e respeito pelos outros. Apresenta um relacionamento espontâneo e suficiente capacidade de comunicação.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela pouca segurança na resolução de potenciais conflitos com correção, demonstrando falta de bom senso. Apresenta um relacionamento pouco espontâneo e com um discurso pouco claro e concreto.	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela ausência de segurança na resolução de potenciais conflitos com correção, não demonstrando bom senso. Apresenta um relacionamento forçado, com comunicação confusa e deficiente expressão verbal.	Insuficiente	0 a ≤ 4

Observações: