



Colfina  
A Sobral

**PROCEDIMENTO DE ACESSO PARA UM LUGAR  
NA CATEGORIA DE TÉCNICO DE INFORMÁTICA ADJUNTO  
DA CARREIRA DE TÉCNICO DE INFORMÁTICA**

-----ATA N.º 1-----

Ao décimo quinto dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: VITOR JOSÉ PELAIO VENTANEIRA BADALINHO – TÉCNICO SUPERIOR; 1º Vogal Efetivo: Carlos Manuel Lopes Alface – TÉCNICO DE INFORMÁTICA; 2º Vogal Efetivo: Augusto José Varela Sobral – TÉCNICO DE INFORMÁTICA. -----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

-----Métodos de seleção:-----

-----Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza prática, sob a forma oral e terá uma duração não superior a 1 hora. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas-----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos escrita são os seguintes:-----

1. Assistência e manutenção de equipamento informático e seus periféricos-----
2. Helpdesk aos utilizadores.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 50%-----

-----Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais



Calificação  
ASobral

correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 30%-----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ( aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = HA \times 40\% + FP \times 20\% + EP \times 20\% + AD \times 20\%$ -----

-----As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;-----

18 valores - habilitação de grau académico de Mestrado; -----

16 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura;-----

14 valores - habilitação do 12º ano.-----

-----A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-

20 valores – 3 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----



Di  
CAVance  
ASobral

16 valores 2 anos ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

20 valores – desempenho relevante/excelente.-----

16 valores – desempenho adequado.-----

12 valores – desempenho inadequado.-----

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 14 valores (obrigatoriamente um valor positivo) para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

-----A valoração deste método de seleção é de 50%-----

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. 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.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 30%-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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.-----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:-----

Capacidade de expressão e fluência verbal;-----

Motivação profissional;-----

Concisão no discurso;-----

Valorização e atualização profissional.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 20%-----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações



A  
CARPACA

quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:-----

$$-----OF = (PC \text{ ou } AC \times 50\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 30\%) + (EPS \times 20\%) -----$$

-----Sendo:-----

OF = Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

O Júri do Procedimento

(Presidente)

(1º Vogal Efetivo)

(2º Vogal Efetivo)