



Ata da definição dos Critérios de avaliação

Concurso Interno de Acesso Limitado para provimento de um lugar da Categoria de Especialista de Informática Grau 2 Nível 1, da Carreira de Especialista de Informática

DATA 03/06/2022

Ao terceiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento de recrutamento supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIMT, datado de um de junho de dois mil e vinte e dois, cuja composição e identificação seguidamente se enumera - Presidente: Sónia Filipa Martins dos Santos, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico e Modernização Administrativa da CIMT - Gestão da Contratualização; 1º Vogal Efetivo: Daniel João dos Santos Domingues Henriques, Especialista de Informática de grau 2, nível 2, do Município de Tomar, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: Carla Maria de França Pereira Grácio, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Unidade de Planeamento Estratégico e Projetos Intermunicipais da CIMT; 1º Vogal Suplente: Ana Margarida Madeiras Esteves Martins, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Ordenamento e Gestão do Território / Recursos Naturais da CIMT; 2º Vogal Suplente: Márcio Filipe Henriques Coutinho, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Apoio Financeiro aos Projetos Intermunicipais da CIMT.-----

Estando presentes a Presidente e os Vogais Efetivos do Júri, e cumprindo-se assim o estabelecido no artigo 15º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o Concurso Interno de Acesso Limitado, o Júri deliberou aplicar, nos termos conjugados do artigo 19º com o artigo 36º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, bem como o n.º 1 do artigo 4º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março: -----

- **1. Avaliação Curricular (AC)** -----

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

Avaliação Curricular (AC)-----

A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do

Ata da definição dos Critérios de avaliação

respetivo currículo profissional, e será efetuada nos termos do artigo 22º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho. -----

Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos: -----

-- Habilitação Académica - HA; -----

-- Formação Profissional - FP; -----

-- Experiência Profissional - EP; -----

-- Avaliação de Desempenho - AD. -----

A avaliação curricular, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com
valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da
média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar,
segundo o seguinte critério: -----

$$----- \quad AC = (HA + FP + EP + AD) / 4 \quad -$$

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes
critérios: -----

HA = Habilitação Académica de base - onde se pondera a titularidade de
grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: -----

Licenciatura - 16 valores; -----

Mestrado - 18 valores; -----

Doutoramento - 20 valores. -----

FP = Formação Profissional - em que se ponderam as ações de formação e
aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas
funcionais dos lugares postos a concurso, de acordo com os seguintes
critérios, até ao limite de 20 valores: -----

Sem participação em ações de formação - 8 valores; -----

Com ações de formação até 35 horas: 12 valores; -----

Com ações de formação superior a 35 até 70 horas: 14 valores; -----

Com ações de formação superior a 70 até 140 horas: 16 valores; -----

Com ações de formação superior a 140 até 280 horas: 18 valores; -----

Com ações de formação superior a 280 horas: 20 valores; -----

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de
formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

EP = Experiência Profissional - em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração. -----

--
Sem experiência profissional - 8 valores; -----

Experiência profissional superior a 1 anos e inferior a 2 anos - 14 valores; -----

Experiência profissional superior a 2 anos e inferior a 4 anos - 16 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 4 anos - 20 valores; ----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho - em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 anos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----

1 ou mais Menções de Desempenho Inadequado - 8 valores -----

3 Menções Desempenho Adequado - 12 valores -----

1 Menção Desempenho Relevante e 2 Adequado - 16 valores -----

2 Menção Desempenho Relevante e 1 Adequado - 18 valores -----

3 Menções Desempenho Relevante - 20 valores -----

O júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima. -----

Entrevista Profissional de (EPS) -----

A entrevista profissional de seleção é definida nos termos do artigo 23º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. -----

Por cada entrevista profissional de é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

A entrevista profissional de seleção terá a duração de 30 minutos. ---

Serão apreciados e avaliados os seguintes fatores: -----

Área de abordagem	O que se pretende avaliar
C1 - Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura	Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida.
C2 - Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados	Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas.
C3 - Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
C4 - Capacidade de Expressão e Comunicação	Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.
C5 - Sentido Crítico	Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é determinado pela classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultado de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. **EPS=(C1+C2+C3+C4+C5) / 5** -----

Classificação Final (CF) -----

A Classificação Final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados o candidato que obtenha classificação inferior a 9,5 valores, conforme estatuído no artigo 36º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho. A classificação final resulta da média



Ata da definição dos Critérios de avaliação

aritmética ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de seleção: **CF = (50% AC) + (50% EPS)** -----

Sendo que: -----

---- CF = Classificação Final; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente concurso. -----

A Presidente do Júri	Os Vogais	
Sónia Filipa Martins dos Santos	Daniel João dos Santos Domingues Henriques	Carla Maria de França Pereira Grácio