

## ATA n.º 1

### Definição de critérios

**Concurso Interno de acesso limitado com vista ao preenchimento de 1 lugar na categoria de Especialista de Informática Grau 2 nível 1 do grupo de pessoal de informática.** -----

Aos onze dias do mês de junho de dois mil e dezanove, pelas dez horas, reuniu na sede da AMAL, o júri nomeado para concurso Interno de acesso limitado com vista ao preenchimento de 1 lugar na categoria de Especialista de Informática Grau 2 nível 1 do grupo de pessoal de informática.-----

O júri em causa é constituído pelo presidente, Noélia Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados da AMAL, pelo 1.º vogal Davide Rosa, Chefe de Divisão de Informática do Município de Olhão, e pela 2.ª vogal, Sílvia Mestre, Técnica superior da AMAL, conforme Despacho do Primeiro Secretário, **de vinte e três de maio de dois mil e dezoito.**-----

Como secretária da reunião, o presidente do júri nomeou a 2.ª vogal efetiva Sílvia Mestre. -----

**Ordem de trabalhos:** -----

Da ordem de trabalhos constou a definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação e a definição do sistema de valoração final de acordo com os métodos de seleção.-----

**Assuntos apreciados e deliberações tomadas:** -----

**Primeiro:** O júri deliberou que os métodos de seleção a aplicar aos candidatos admitidos são: a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção. -----

**Segundo:** A classificação final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

$CF = (AC+EPS)/2$  -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção.-----

Todos os valores obtidos serão aproximados até às centésimas. -----

**1. Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na avaliação do respectivo currículo profissional. Na avaliação curricular é analisada a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, a formação profissional frequentada, bem como o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 50% para a valoração final, sendo

M/SF  
[Signature]

avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações Literárias (HL); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP) e d) Avaliação de Desempenho (AD).

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem carácter eliminatório para os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: ---

$$AC = (HL + FP + EP + AD) / 4$$

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -

2.1. Habilitações Literárias (HL):

Doutoramento – 20 valores

Mestrado – 19 valores

Licenciatura – 18 valores

2.2. Formação Profissional (FP):

Neste parâmetro serão consideradas as ações de formação, cursos, formações breves, *workshops*, seminários, colóquios, encontros, jornadas, simpósios e outras ações de igual natureza, desde que sejam comprovadas documentalmente. Só serão consideradas as ações de formação ou similares relacionadas com as exigências e competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, atribuindo-se a seguinte valoração: ---

Ações de formação com duração ≤ 14 horas – 10 valores

Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 21 horas – 12 valores

Ações de formação com duração > 21 horas e ≤ 35 horas – 14 valores

Ações de formação com duração > 35 horas e ≤ 70 horas – 16 valores

Ações de formação com duração > 70 horas e ≤ 105 horas – 18 valores

Ações de formação com duração > 105 horas – 20 valores

O júri deliberou, por unanimidade, considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação equivale a 7 horas. ---

2.3. Experiência Profissional (EP):

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, com incidência sobre o desempenho de funções idênticas, da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a que se refere o presente concurso, atribuindo-se a seguinte valoração: ---

Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 0 valores; ---

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores; ---



M/SM  
Dca

Com experiência até 4 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 8 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores; -----

**2.4. Avaliação de Desempenho (AD):** -----

Neste fator será ponderada a avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato/a exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das menções quantitativas atribuídas a cada ciclo avaliativo, convertidas numa escala de 0 a 20 por multiplicação por "4", através da seguinte fórmula: -----

$$AD = (4 \cdot AD1 + 4 \cdot AD2) / 2$$
-----

Em que AD1 e AD2 traduzem a expressão quantitativa obtida pelo funcionário em cada um dos 2 ciclos avaliativos imediatamente anteriores (2015/2016 e 2017/2018), relevantes para este efeito de promoção na carreira. -----

Aos candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 12,00 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

**2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, assumindo a forma oral, visa avaliar os níveis de conhecimento gerais e/ou específicos dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício da função. A entrevista profissional de seleção terá a duração máxima de 30 minutos. -----

A entrevista terá os seguintes critérios de avaliação: 1) Atitude e motivação: avalia os candidatos em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, apresentação e confiança; 2) Conhecimentos e formação para o exercício da função; 3) Experiência na área em que é aberto o procedimento; 4) Capacidade de expressão e correção do discurso. -----

A entrevista profissional de seleção terá uma ponderação de 50% para a valoração final, sendo a sua valoração expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----

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. -----

O Júri



Noélia Ramos



Davide Rosa



Sílvia Mestre