



Mónica Gila

Ata n.º 1

**Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Informática, na modalidade contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, na Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa**

O júri do procedimento composto António Miguel Lanternas Passinhas - Chefe de Divisão da Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa, na qualidade de Presidente do Júri, Joaquim de Deus Letras Mouquinho – Especialista de Informático, na Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa e Mónica Cristina Carapinha Gila – Especialista de Informático, na Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa, na qualidade de vogais efetivos, reunido em 12 de julho de 2022, no Edifício dos Paços do Concelho de Borba, deliberou, por unanimidade e ao abrigo das alíneas c) do n.º 2 do art.º 14.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1.1. Avaliação Curricular (AC) (primeiro método de seleção obrigatório) - terá uma ponderação de 35% na valoração final;

1.1.1. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

1.1.2. Na Avaliação Curricular (AC) , expressa numa escala de 0 a 20 valores, a classificação obtida resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas aos seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação Académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.1.3. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

- Curso Tecnológico, Curso das Escolas Profissionais ou Curso que confira certificado de qualificação de nível III em áreas de informática = 18 valores;
- Com formação superior = 20 valores;



1.1.4. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

- Sem ações de formação ou com ações até 50 horas = 10 valores;
- Com ações de formação igual ou superior a 50 horas = 15 valores;
- Com ações de formação igual ou superior a 75 horas = 17 valores;
- Com ações de formação igual ou superior a 100 horas = 20 valores;

1.1.5. A Experiência Profissional (EP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

- Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano = 10 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos = 15 valores;
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos = 17 valores;
- Igual ou superior a 3 anos = 20 valores;

Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado e no efetivo desempenho das funções a concurso.

1.1.6. A Avaliação de Desempenho (AD) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

- Desempenho inadequado = 4 valores;
- Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 12 valores;
- Desempenho adequado = 12 valores;
- Desempenho relevante = 16 valores;
- Desempenho excelente = 20 valores;

1.1.7. A Avaliação Curricular (AC) será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [ HA + FP + EP + AD ] / 4$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Literárias;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

1.2. A Prova de Conhecimentos (PC) (segundo método de seleção obrigatório) - terá uma ponderação de 35% na valoração final;

1.2.1. A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções.

1.2.2. A Prova de Conhecimentos (PC) será individual, teórica e revistar-se-á a forma escrita, em suporte papel, por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com duração de 90 minutos,

incidindo sobre os seguintes conteúdos temáticos:

- Projeto de Redes LAN e WAN;
- Arquitetura de soluções Microsoft;
- Plataforma Microsoft Exchange Server 2013;
- Projeto e desenvolvimento de bases de dados suportados por SGBD Microsoft SQL Server;
- Programação sobre Microsoft Office com Microsoft Visual Basic for Applications.

*Bibliografia para apoio:*

- *Análise Estruturada Moderna; Yourdon, Edward; Editora Campus - 1990; ISBN: 9788570016157;*
- *SQL Server 2012 - Curso Completo; Magalhães, Alberto; FCA - 2013; ISBN: 9789727227464;*
- *Inside Microsoft SQL Server 2008 - T-SQL Querying; Ben-Gan, Itzik; Microsoft Press - 2009; ISBN: 9780735626034;*
- *https://www.w3schools.com/sql/default.asp;*
- *Redes de Computadores; Barrett, Diane; LTC - 2010; ISBN: 9788521617440.*

1.3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (método de seleção complementar) - terá uma ponderação de 30% na valoração final;

1.3.1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a motivação para a função, o sentido crítico, expressão e fluência verbais, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

1.3.2. A avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = [MF + SCEFV + CC + RI] / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

MF = Motivação para a Função;

SCEFV = Sentido Crítico, Expressão e Fluência Verbais;

CC = Capacidade de Comunicação;

RI = Relacionamento Interpessoal.

1.3.3. Os parâmetros referidos no ponto anterior serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, os valores de 20, 16, 12, 8 e 4.

1.4. São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção;

1.5. A classificação final dos candidatos no procedimento resultará da soma das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção obrigatório e complementar, tendo em conta a respetiva ponderação, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = [0,35 \times AC + 0,35 \times PC + 0,30 \times EPS]$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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.

Borba, 12 de julho de 2022

O júri



The image shows three handwritten signatures in blue ink, each placed above a horizontal line. From left to right, the signatures are: a stylized signature that appears to be 'P. Amiel', a signature that appears to be 'J. ...', and a signature that appears to be 'Mónica Gil'. The lines are horizontal and extend across the width of the page.