



Frederico Fri
J
A.

Procedimento comum para ocupação de 32 postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Aveiro
Referência H – 2 PT – Assistente Operacional | Área de Apoio a Eventos

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 Ana Cristina Ramos Maia, Chefe da Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos, como Presidente, Júlio Manuel Pereira Teixeira, Técnico Superior e Paula Alexandra Silva Capela, 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 14 do aviso de abertura do procedimento, tendo o Júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Os métodos de seleção obrigatórios são a "Prova de Conhecimentos" e a "Avaliação Psicológica", sendo complementados pelo método de seleção facultativo "Entrevista Profissional de Seleção".

Conforme o n.º 2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a **executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a "Avaliação Curricular" e a "Entrevista de Avaliação de Competências", sendo complementados pelo método de seleção facultativo "Entrevista Profissional de Seleção", se os candidatos não os afastarem mediante declaração escrita no formulário de candidatura.

2. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular – 45%

b) Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências – 25%

c) Entrevista Profissional de Seleção – 30 %.

3. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo 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 de Conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será oral, terá natureza prática, duração de 60 minutos, consistindo na realização de um conjunto de tarefas com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão das mesmas, a qualidade de realização, a celeridade na execução, o grau de conhecimentos demonstrados e a adequada utilização dos equipamentos e ferramentas destinados, se for o caso, sendo a classificação expressa de 0 a 20, até às centésimas.

4.2 Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 45%.



Frederico Jari
J. A.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (25\%)HA + (30\%)FP + (35\%)EP + (10\%)AD$$

Os fatores a serem avaliados são os seguintes:

A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico;

A Formação Profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;

A Avaliação do Desempenho (AD), relativa aos dois últimos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade à do posto de trabalho a ocupar.

As ponderações dos fatores HA, FP, EP e AD, traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um por considerar que esta ponderação é a que melhor permite a avaliação curricular dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto, tendo cada fator a classificação máxima de 20 valores.

4.2.1 Habilitação Académica

| | |
|---|------------|
| Escolaridade Obrigatória | 18 valores |
| Habilitação superior à escolaridade obrigatória | 20 valores |

4.2.2 Formação Profissional

Apenas serão consideradas ações ou cursos de formação devidamente certificados ou comprovados, efetuados nos últimos cinco anos, e no decurso do exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho e que estejam relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto:

| | |
|--|----------------------|
| Sem ações de formação | 10 valores |
| Por cada ação de duração até 21 horas | acresce 0,50 valores |
| Por cada ação de duração entre 22 e 35 horas | acresce 0,75 valores |
| Por cada ação de duração superior a 35 horas | acresce 1,00 valores |

Serão ainda ponderadas as participações em congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops que se integrem na área e que tenham sido frequentadas nos últimos cinco anos e no decurso do exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho e que estejam relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, atribuindo-se uma pontuação de 0,2 valores por cada, até ao máximo de 3 valores.

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, bem como cada semana equivale a cinco dias, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

4.2.3 Experiência Profissional

Neste fator pretende-se determinar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, avaliando o tempo de contacto orgânico-funcional com a área do posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

| | |
|--------------------|------------|
| Até 2 anos | 10 valores |
| >2 anos ≤3 anos | 12 valores |
| >3 anos a ≤6 anos | 14 valores |
| >6 anos a ≤9 anos | 16 valores |
| >9 anos a ≤12 anos | 18 valores |
| >12 anos | 20 valores |

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo serviço ou órgão onde o candidato exerce/exerceu funções.

4.2.4 Avaliação do Desempenho

Neste fator é considerada a menção quantitativa obtida no SIADAP 3 relativa aos dois últimos períodos avaliativos (biénios) e nos quais o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. O valor será obtido por média simples e convertido numa escala de 0 a 20 valores.

No caso de o candidato não ter avaliação do desempenho por causa não imputável ao próprio, será atribuída a valoração de 10 valores.

4.3 Avaliação Psicológica - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no aviso de abertura (Orientação para o Serviço Público, Trabalho de Equipa e Cooperação, Adaptação e Melhoria Contínua, Otimização de Recursos e Responsabilidade e Compromisso com o serviço). Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e 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 correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4.4 Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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.

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

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 ou na avaliação curricular e na avaliação psicológica ou na entrevista de avaliação de competências.

5. Valoração e classificação final - nos termos previstos no artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (45\%)PC \text{ ou } AC + (25\%)AP \text{ ou } EAC + (30\%)EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção



Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da referida Portaria:

1- Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que: a) se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; b) se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: a) em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; b) se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento.

Subsistindo o empate, em caso de igualdade na ordenação final, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na al. a) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios, nos termos da al. b) do citado n.º 2 do referido art.º 27º:


1.º - Os candidatos com mais elevada classificação na 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 - Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório.

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.


(Ana Cristina Ramos Maia)


(Júlio Manuel Pereira Teixeira)


(Paula Alexandra Silva Capela)



Câmara Municipal de Aveiro

**FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 32 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO - 2 PT – ASSISTENTE OPERACIONAL - ÁREA DE APOIO A EVENTOS

Nome do Candidato: _____

Temas abordados:

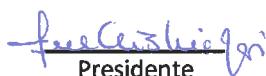
| Parâmetros de Avaliação | Deliberação | | | Valoração |
|---|-------------|----------|----------|-------------|
| | Presidente | 1º Vogal | 2º Vogal | |
| Interesse e motivação profissional | | | | |
| Sentido crítico | | | | |
| Capacidade de expressão e fluência verbal | | | | |
| Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função | | | | |
| Classificação quantitativa | | | | 0,00 |
| Nível classificativo | | | | |
| Resultado Final | | | | 0,00 |

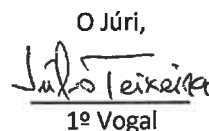
De acordo com os n.ºs 5 e 6 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01, a Entrevista Profissional de Seleção(EPS) é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente,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


Presidente

O Júri,

1º Vogal


2º Vogal

| Interesse e motivação profissional | | |
|--|--------------|------------------|
| Neste parâmetro procura-se averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes às funções a desempenhar e se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato. | Nível | Valoração |
| Visão de conjunto e pleno conhecimento das funções, demonstrando excecional interesse e dinamismo | Elevado | >16 a ≤ 20 |
| Interessado, ativo e motivado e com elevada perceção das funções | Bom | >12 a ≤ 16 |
| Interessado, ativo e motivado e com perceção das funções | Suficiente | ≥ 9,5 a ≤ 12 |
| Revela escassa motivação mas com alguma perceção das funções | Reduzido | > 4 a <9,5 |
| Revela pouco interesse, escassa motivação e fraca perceção das funções | Insuficiente | 0 a ≤ 4 |

| Sentido crítico | | |
|--|--------------|------------------|
| Neste parâmetro aprecia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral. | Nível | Valoração |
| Vivacidade de espírito, clareza e profundidade, rapidez de raciocínio e elevada pertinência na argumentação | Elevado | >16 a ≤ 20 |
| Revela clareza de ideias, rapidez de raciocínio e pertinência na argumentação | Bom | >12 a ≤ 16 |
| Revela clareza de ideias e de raciocínio e capacidade de argumentação | Suficiente | ≥ 9,5 a ≤ 12 |
| Raciocínio pouco claro e diminuta capacidade de argumentação | Reduzido | > 4 a <9,5 |
| Raciocínio confuso e ausência de capacidade de argumentação | Insuficiente | 0 a ≤ 4 |

| Capacidade de expressão e fluência verbal | | |
|--|--------------|------------------|
| Neste parâmetro avalia-se o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. | Nível | Valoração |
| Revela elevada segurança, espontaneidade e excecional poder de comunicação | Elevado | >16 a ≤ 20 |
| Revela segurança, clareza e precisão no discurso, demonstrando poder de comunicação | Bom | >12 a ≤ 16 |
| Expressa-se com clareza e precisão e relativa fluência no discurso utilizado | Suficiente | ≥ 9,5 a ≤ 12 |
| Revela reserva e constrangimento e a expressão verbal é pouco fluente | Reduzido | > 4 a <9,5 |
| Revela insegurança e deficiente expressão verbal | Insuficiente | 0 a ≤ 4 |

| Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função | | |
|---|--------------|------------------|
| Neste parâmetro avalia-se o conhecimento e comportamento, perante situações-problemas inerentes às funções do posto de trabalho. | Nível | Valoração |
| Revela pleno conhecimento das funções, demonstrando assertividade na resolução de problemas | Elevado | >16 a ≤ 20 |
| Revela bom conhecimento das funções, demonstrando elevada ponderação na resolução de problemas | Bom | >12 a ≤ 16 |
| Revela conhecimento das funções e problemas inerentes, demonstrando ponderação na sua resolução | Suficiente | ≥ 9,5 a ≤ 12 |
| Revela algum conhecimento das funções e dos problemas inerentes | Reduzido | > 4 a <9,5 |
| Revela fraco conhecimento das funções e desconhecimento dos problemas inerentes | Insuficiente | 0 a ≤ 4 |

Observações:
