



*Sessão  
Final  
2021*

**Procedimento comum para ocupação de 21 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 G – 1 PT – Técnico Superior | Área de Ação Cultural**

**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 Sónia Marisa Marques de Almeida, Chefe da Divisão de Cultura e Turismo, como Presidente, Filomena Carvalho dos Santos, Técnico Superior e Maria Gabriela Escobar Rodrigues Marques, 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 a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 45%.

A prova de conhecimentos irá assumir a forma escrita, com consulta de legislação, de realização individual e será efetuada em suporte papel, com a duração de 90 minutos, acrescidos de 30 minutos tolerância, versando sobre as matérias e legislação indicadas no aviso de abertura. A prova será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração 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%.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*



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:

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

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**

Licenciatura nas áreas indicadas	16 valores
Mestrado nas áreas das licenciaturas indicadas	18 valores
Doutoramento nas áreas das licenciaturas indicadas	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

Curso de Pós-Graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que seja em matéria diretamente relacionada com a função, sem limite temporal, acresce 2 valores.

Curso de Especialização ou Pós-Graduação nas áreas das licenciaturas indicadas, sem limite temporal, acresce 2 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
------------	------------



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

>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 Resultados; Planeamento e Organização; Adaptação e Melhoria Contínua; Iniciativa e Autonomia e Relacionamento Interpessoal). 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:

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

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;

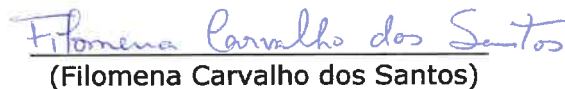
2.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função";

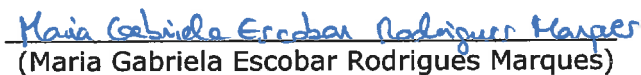
3.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Interesse e motivação profissional";

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.

  
(Sónia Marisa Marques de Almeida)

  
(Filomena Carvalho dos Santos)

  
(Maria Gabriela Escobar Rodrigues Marques)



Câmara Municipal de Aveiro

**FICHA INDIVIDUAL  
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 21 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO - 1 PT – TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE AÇÃO CULTURAL**

**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				
<b>Classificação quantitativa</b>				0,00
<b>Nível classificativo</b>				
<b>Resultado Final</b>				<b>0,00</b>

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
<b>20 – Elevado</b>	>16 a ≤ 20
<b>16 – Bom</b>	>12 a ≤ 16
<b>12 – Suficiente</b>	≥ 9,5 a ≤ 12
<b>8 – Reduzido</b>	> 4 a <9,5
<b>4 - Insuficiente</b>	0 a ≤ 4

Câmara Municipal de Aveiro, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

O Júri,

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
1º Vogal

\_\_\_\_\_  
2º Vogal



S. J. S.  
nige  
S. J.

<b>Interesse e motivação profissional</b>		
<b>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.</b>	<b>Nível</b>	<b>Valoração</b>
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

<b>Sentido crítico</b>		
<b>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.</b>	<b>Nível</b>	<b>Valoração</b>
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

<b>Capacidade de expressão e fluência verbal</b>		
<b>Neste parâmetro avalia-se o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.</b>	<b>Nível</b>	<b>Valoração</b>
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

<b>Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função</b>		
<b>Neste parâmetro avalia-se o conhecimento e comportamento, perante situações-problemas inerentes às funções do posto de trabalho.</b>	<b>Nível</b>	<b>Valoração</b>
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:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---