



Handwritten initials and a signature in blue ink.

Procedimento concursal comum para ocupação de 17 postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal do Município de Aveiro

ATA N.º 1

Aos dois dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e dois, no edifício do Centro de Congressos de Aveiro, no âmbito do procedimento reuniu o Júri designado para o procedimento por aviso de abertura (publicação integral) de 29/07/2022, constituído por Celeste Maria Condessa Ferreira Madaíl, Chefe da Divisão de Educação e Desporto, como Presidente, Darlene de Fátima Luís Ávila, Técnica Superior e Paula Alexandra Silva Capela, Técnica 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. -----

Assim, e de acordo com o definido no aviso de abertura, o Júri deliberou, 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 carácter 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%.-----



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: -----

$$AC = (25\%) HA + (30\%) FP + (30\%) EP + (15\%) AD$$

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 ao posto 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 caracterizadora 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 dez 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 25 horas – acresce 0,50 valores -----

Por cada ação de duração entre 26 e 35 horas – acresce 0,75 valores -----

Por cada ação de duração superior a 35 horas – acresce 1,00 valor -----

Curso de Técnico(a) de Ação Educativa, independentemente da data de conclusão, acresce 5 valores.-----

Serão ainda valoradas as participações em congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, *workshops* que se integrem na área, frequentadas nos últimos cinco anos, no decurso do exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho e 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 2 valores. -----

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete 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 sete horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. --

O fator formação profissional será valorado até ao máximo de 20 valores. -----

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 -----

≥4 anos a ≤6 anos – 14 valores -----

≥7 anos a ≤8 anos – 16 valores -----

≥9 anos a ≤10 anos – 18 valores -----



D. de
P.

>10 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 – Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores relativa aos dois últimos períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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. -----

O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

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, 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 Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021,



de 11 de janeiro. 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 alínea a) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios, nos termos da alínea b) do citado n.º 2 do referido art.º 27.º:-----

- 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.-----

(Celeste Maria Condessa Ferreira Madaíl)

(Darlene de Fátima Luís Ávila)

(Paula Alexandra Silva Capela)