



**Recrutamento por mobilidade na categoria para preenchimento de
1 posto de trabalho para a carreira | categoria de Técnico Superior - Jurista**

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e cinco, no edifício do Centro de Congressos de Aveiro, reuniu o Júri do procedimento supracitado, constituído por Ana Margarida Pires Rangel Moreira Martins Anes, Chefe da Divisão de Apoio Jurídico, na qualidade de Presidente, Ana Mafalda Costa Francisco, Técnico Superior da Divisão de Apoio Jurídico e Maria Manuela da Mota Lameira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, na qualidade de membros efetivos, para fixação dos parâmetros de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção, tendo o Júri deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a “experiência profissional na Administração Pública e/ou Local”, o “interesse e motivação profissional”, a “capacidade de comunicação e expressão verbal” e o “conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função”. 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. -----

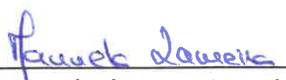
2. Serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos necessários à admissão, previstos no aviso de abertura, nomeadamente: titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e integração na carreira | categoria para a qual é aberto o presente recrutamento; licenciatura em Direito e experiência profissional na área descrita na caracterização do posto de trabalho, devidamente comprovada, bem como aqueles que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à Entrevista Profissional de Seleção ou obtenham avaliação inferior a 9,5 valores na aplicação do método de seleção. -----

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,


(Ana Margarida Pires Rangel Moreira Martins Anes)


(Ana Mafalda Costa Francisco)


(Maria Manuela da Mota Lameira)



Câmara Municipal de Aveiro

**FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA

Nome do Candidato:

Temas abordados:

Parâmetros de Avaliação	Deliberação			Classificação Final
	Chefia	1º Vogal	2º Vogal	
Experiência profissional na Administração Pública e/ou Local				
Interesse e motivação profissional				
Capacidade de comunicação e expressão verbal				
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função				
Classificação qualitativa				0,00
Classificação quantitativa				
Resultado Final				0,00

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.

Classificação	Valoração
20 – Elevado	$>16 \text{ a } \leq 20$
16 – Bom	$>12 \text{ a } \leq 16$
12 – Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$
8 – Reduzido	$> 4 \text{ a } <9,5$
4 - Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$

Câmara Municipal de Aveiro, .../.../2025.

O Júri,

Experiência profissional na Administração Pública e/ou Local		
Avaliam-se os conhecimentos da realidade da Administração Pública e/ou Local; sentido crítico e capacidade de argumentação face a situações hipotéticas ou reais, no exercício da função; conhecimento dos princípios éticos e valores na administração pública e/ou local e a experiência profissional relacionada com o posto de trabalho a ocupar	Avaliação	Valoração
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local, relacionada com o posto de trabalho a ocupar, igual ou superior a 7 anos.	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local, relacionada com o posto de trabalho a ocupar, igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos.	Bom	>12 a ≤ 16
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local relacionada com o posto de trabalho a ocupar, igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local relacionada com o posto de trabalho a ocupar, superior a 1 ano e inferior a 2 anos.	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela possuir experiência profissional na Administração Pública e/ou Local relacionada com o posto de trabalho a ocupar, inferior a 1 ano.	Insuficiente	0 a ≤ 4
Interesse e motivação profissional		
Pretende-se averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes às funções a desempenhar, especialmente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato	Avaliação	Valoração
Revela elevado interesse e motivação, com grande conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e visão do conjunto e do âmbito institucional	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela interesse e motivação, com perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover	Bom	>12 a ≤ 16
Revela algum interesse e motivação, mas com pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela pouco interesse, escassa motivação e fraca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela desinteresse e falta de motivação profissional	Insuficiente	0 a ≤ 4
Capacidade de comunicação e expressão verbal		
Avalia-se o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada	Avaliação	Valoração
Revela rapidez de raciocínio, clareza e pertinência das ideias expostas, com grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela segurança, clareza e precisão no discurso e expressão verbal fluente	Bom	>12 a ≤ 16
Revela raciocínio claro, clareza das ideias expostas e relativa fluência verbal	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela raciocínio pouco claro, constrangimento e expressão verbal pouco fluente	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela raciocínio confuso, insegurança e deficiente expressão verbal	Insuficiente	0 a ≤ 4
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função		
Avaliam-se os conhecimentos práticos e técnicos; capacidade de corresponder às exigências do serviço; comportamento perante situações-problemas inerentes às funções do posto de trabalho; comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover; níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos, bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata	Avaliação	Valoração
Revela possuir conhecimentos profundos dos problemas e tarefas inerentes à função e elevados conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Elevado	>16 a ≤ 20
Revela possuir conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função e alguns conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Bom	>12 a ≤ 16
Revela possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e poucos conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revela possuir poucos conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e insuficientes conhecimentos profissionais adequados às exigências da função	Reduzido	> 4 a <9,5
Revela não possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às exigências da função	Insuficiente	0 a ≤ 4

Observações:
