

*Olga Bran*

*Paulo*

**Recrutamento por mobilidade interna na categoria entre órgãos ou serviços, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro.**

## **PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO**

### **Ata da Reunião de Júri**

Aos vinte e seis dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e dois, na sede da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, Rua do Carmo n.º 20, em Aveiro, reuniram José Eduardo Alves Valente de Matos, Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, Olga Maria Mendonça da Silva Cravo, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro e Maria del Cielo Pio Adrian, Técnica de Informática da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro os quais constituem o Júri do procedimento concursal para recrutamento por mobilidade interna na categoria entre órgãos ou serviços, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do Mapa de Pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, a fim de, nos termos do artigo 14.º, n.º 2, alínea c) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, procederem à definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação e grelha classificativa e definição do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Para o presente procedimento concursal são estabelecidos os seguintes métodos de seleção:

1. O método de seleção é a “Avaliação Curricular” complementado pela “Entrevista Profissional de Seleção”.

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

- a) Avaliação Curricular – 70%
- b) Entrevista Profissional de Seleção – 30%



3. Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma 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 **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 70%.

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

$$AC = (20\% HA + 10\% FP + 60\% EP + 10\% AD)$$

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto a ocupar, e que são os seguintes:

4.1.1 **HA - Habilitação Académica** ou curso equiparado, onde será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação devidamente comprovado e certificado pelas entidades competentes. Será valorado de acordo com os seguintes parâmetros, até ao limite máximo de 20 valores:

Doutoramento – 20 valores

Mestrado – 18 valores

Licenciatura – 16 valores

12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado – 14 valores

4.1.2 **FP - Formação Profissional**, onde ponderar-se-ão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, comprovadas através de cópia do respetivo certificado ou outro documento comprovativo. No caso do certificado ou outro documento comprovativo da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas, bem como cada semana equivale a cinco dias, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Serão valoradas de acordo com os seguintes parâmetros:

- Superior a 560 horas de formação – 20 valores
- Superior a 280 e até 560 horas de formação - 18 valores
- Superior a 140 e até 280 horas de formação - 16 valores
- Superior a 70 e até 140 horas de formação - 14 valores
- Superior a 35 e até 70 horas de formação - 12 valores
- Até 35 horas de formação - 10 valores

4.1.3 **EP - Experiência Profissional**, incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o tempo (em anos completos) de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, tendo por base a análise do *curriculum vitae*, detalhado em períodos de tempo, e as declarações emitidas pelo serviço ou órgão onde o candidato exerce/exerceu funções, sendo valorado de acordo com os seguintes parâmetros:

- Experiência profissional superior a quinze anos – 20 valores
- Experiência profissional superior a dez anos e até quinze anos – 18 valores
- Experiência profissional superior a cinco anos e até dez anos – 16 valores
- Experiência profissional superior a três anos e até cinco anos – 14 valores
- Experiência profissional superior a um ano e até três anos – 12 valores
- Experiência profissional até um ano – 10 valores

4.1.4 **AD – Avaliação do Desempenho**, relativa aos dois últimos períodos avaliativos de exercício de funções na carreira e na categoria de Assistente Técnico, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tendo por base a menção quantitativa obtida no SIADAP e comprovada, sendo valorado através da média aritmética simples dos dois últimos períodos avaliativos, convertida numa escala de 0

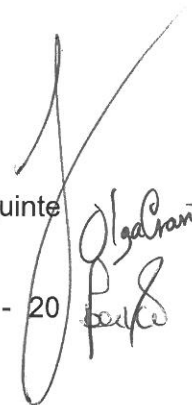
a 20 valores com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte correspondência:

Desempenho Relevante reconhecido como “Desempenho Excelente” - 20 valores.

De 4 a 5 valores - Desempenho Relevante - 18 valores

De 2 a 3,999 valores - Desempenho Adequado - 14 valores

De 1 a 1,999 valores - Desempenho Inadequado - 8 valores



A pontuação a atribuir aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho em algum dos períodos a considerar, por causas não imputáveis aos próprios, será de 2 valores por cada período avaliativo de serviço.

- 4.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, motivação profissional e de relacionamento interpessoal. Para esse efeito foi elaborada uma ficha individual que se anexa à presente ata e dela faz parte integrante, contendo os parâmetros de avaliação e o método classificativo. A EPS, com duração não superior a 30 minutos, 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.
- 5. Classificação Final e Ordenação** - Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada por ordem decrescente da classificação final obtida, numa escala de 0 a 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (70\%) AC + (30\%) EPS$$

Em que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

- 5.1** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04. 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 artigo 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”.

5.2 Nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. Serão ainda excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, aos métodos de seleção que exigem a sua presença e para os quais forem convocados.

5.3 Os candidatos excluídos, de acordo com o artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, são notificados por correio eletrónico, preferencialmente, ou por ofício registado, para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

6. **Homologação da lista de ordenação final:** Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é fixada em local visível e público das instalações da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro e disponibilizada na sua página eletrónica.

As deliberações foram tomadas por unanimidade de todos os membros de júri presentes.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, redigida por Olga Cravo, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que depois de aprovada, é assinada por todos os elementos de Júri que nela participaram.

O JÚRI

Presidente (José Eduardo Alves Valente de Matos)

Vogal (Olga Maria Mendonça da Silva Cravo)



---

Vogal (Maria del Cielo Pio Adrian)



---



Região  
de  
Aveiro

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL

**Recrutamento por mobilidade interna na categoria entre órgãos ou serviços, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro.**

(Nos termos do Aviso publicado na BEP com o código .... e na página eletrónica da CIRA)

## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

### Ficha Individual – Assistente Técnico

NOME: \_\_\_\_\_

TEMAS ABORDADOS:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

PARÂMETROS	Deliberação Júri			Valoração
	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	
A. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL				
B. CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES À FUNÇÃO				
C. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO				
D. INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL				
Classificação Quantitativa			$[(A+B+C+D)/4]$	
			Nível	Valoração
AVALIAÇÃO FINAL				

Aveiro, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

NÍVEL CLASSIFICAÇÃO	Valoração Final
Nível Elevado - 20	> 16 a ≤ 20
Nível Bom - 16	> 12 a ≤ 16
Nível Suficiente - 12	≥ 9,5 a ≤ 12
Nível Reduzido - 8	> 4 a < 9,5
Nível Insuficiente - 4	0 a ≤ 4

(Nos termos do Artigo 9º, ponto 5 e 6, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04)

O JÚRI

Presidente \_\_\_\_\_

Vogal \_\_\_\_\_

Vogal \_\_\_\_\_



*Alga Branco*  
*15/8*

**PARÂMETROS EM APECIAÇÃO**

<b>A - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>		
Procura-se avaliar os conhecimentos e a experiência profissional, correlacionada com o posto de trabalho a ocupar, face à realidade municipal e intermunicipal, sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração pública (local e/ou intermunicipal).	Nível	Valoração
• Revela possuir experiência profissional na carreira/categoria, correlacionada com o posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Administração Local / Intermunicipal.	Elevado	> 16 a ≤ 20
• Revela possuir experiência profissional na carreira/categoria, correlacionada com o posto de trabalho a ocupar, fora do âmbito da Administração Local / Intermunicipal.	Bom	> 12 a ≤ 16
• Revela possuir experiência profissional na carreira/categoria, correlacionada com o posto de trabalho a ocupar, mas fora do âmbito da Administração Pública.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
• Revela possuir experiência profissional na carreira/categoria, mas não correlacionada com o posto de trabalho a ocupar.	Reduzido	> 4 a < 9,5
• Revela não possuir experiência profissional na carreira/categoria.	Insuficiente	0 a ≤ 4

<b>B - CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES À FUNÇÃO</b>		
Procura-se avaliar os conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre.	Nível	Valoração
• Revela possuir conhecimentos profundos dos problemas e tarefas inerentes à função e muitos conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Elevado	> 16 a ≤ 20
• Revela possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e alguns conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Bom	> 12 a ≤ 16
• Revela possuir conhecimento 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 à função.	Insuficiente	0 a ≤ 4

<b>C - CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO</b>		
Procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada.	Nível	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 um raciocínio claro, clareza das ideias expostas e relativa fluência verbal no discurso.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
• Revela um raciocínio pouco claro, constrangimento e expressão verbal pouco fluente.	Reduzido	> 4 a < 9,5
• Revela um raciocínio confuso, insegurança e deficiente expressão verbal.	Insuficiente	0 a ≤ 4

<b>D - INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL</b>		
Procura-se averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.	Nível	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 motivação profissional.	Insuficiente	0 a ≤ 4

**OBSERVAÇÕES:**
