

Recrutamento por mobilidade na categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, para preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Ata da Reunião de Júri

Aos trinta dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e seis, na sede da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, Rua do Carmo n.º 20, em Aveiro, reuniram-se Guilherme Carlos, Secretário Executivo Intermunicipal, na qualidade de Presidente do Júri, Patrícia Pinheiro, Dirigente Intermédia de 3.º Grau, na qualidade de vogal efetiva, e José Anjos, Dirigente Intermédio de 3.º Grau, na qualidade de vogal efetivo, os quais constituem o júri do procedimento supracitado, a fim de procederem à definição dos métodos de seleção, respetivos parâmetros de avaliação, ponderações, grelha classificativa e sistema de valoração final aplicáveis ao presente procedimento.

Considerando que o presente procedimento visa o recrutamento por mobilidade na categoria, ao abrigo dos artigos 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o júri deliberou os seguintes parâmetros de avaliação:

1. O método de seleção é a “Avaliação Curricular” complementado pela “Entrevista Profissional”.
2. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:
 - a) Avaliação Curricular – 30%
 - b) Entrevista Profissional – 70%

3. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo 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 e experiência profissional nas áreas descritas na caracterização do posto de trabalho devidamente comprovadas, bem como aqueles que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à Entrevista Profissional ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na aplicação dos métodos de seleção.
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 30%.

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

$$AC = (0,20 \times HA) + (0,10 \times FP) + (0,60 \times ExP) + (0,10 \times AD)$$

Em que:

AC — Avaliação Curricular;

HA — Habilitação Académica;

FP — Formação Profissional;

ExP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação do Desempenho.

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 – 19 valores

Licenciatura – 18 valores

- 4.1.2 FP - Formação Profissional**, onde ponderar-se-ão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relevantes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, diretamente relacionadas com as competências exigidas, realizadas nos últimos cinco anos e devidamente comprovadas mediante certificado ou outro documento comprovativo. As ações de formação cujos comprovativos não indiquem a respetiva duração, expressa em horas, não serão consideradas para efeitos de contabilização da formação profissional. A valoração deste parâmetro será efetuada 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 ExP - 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 do posto de trabalho objeto do presente procedimento, 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 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, 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 três últimos períodos avaliativos, convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às décimas, 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

Aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho em algum dos períodos avaliativos a considerar, será atribuída a valoração correspondente a Desempenho Adequado.

4.2 Entrevista Profissional (EP) – 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 EP, 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 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada por ordem decrescente da classificação final obtida, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às décimas, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,30 \times AC) + (0,70 \times EP)$$

Em que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EP - Entrevista Profissional

5.1 Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, o critério de preferência a adotar será em função da valoração obtida no primeiro método utilizado. Subsistindo o empate, em caso de igualdade na ordenação final, aplicar-se-ão os seguintes critérios:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional;
- 2.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional “Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função”;
- 3.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional “Interesse e motivação profissional”.

5.2 Os candidatos excluídos, são notificados por correio eletrónico, preferencialmente, 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 Patrícia Pinheiro, Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que depois de aprovada, é assinada por todos os membros do júri que nela participaram.

O JÚRI

Presidente (Guilherme Carlos)

GUILHERME
TEIXEIRA DA
ROCHA CARLOS

Assinado de forma digital por
GUILHERME TEIXEIRA DA
ROCHA CARLOS
Dados: 2026.09.30 10:30:49
+01'00'

Vogal (Patrícia Pinheiro)

PATRÍCIA
ALEXANDRA
PINTO PINHEIRO

Assinado de forma digital por
PATRÍCIA ALEXANDRA PINTO
PINHEIRO
Dados: 2026.09.30 15:16:32
+01'00'

Vogal (José Anjos)

JOSÉ ALBERTO
MONTEIRO AUGUSTO
DOS ANJOS

Assinado de forma digital
por JOSÉ ALBERTO
MONTEIRO AUGUSTO
DOS ANJOS

Recrutamento por mobilidade na categoria de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, para preenchimento de um posto de trabalho 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

Ficha Individual

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, ____ / ____ / ____

O JÚRI

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

Presidente _____

Vogal _____

Vogal _____

PARÂMETROS EM APRECIACÃO		
A - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
Avaliam-se 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	> 16,4 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	> 12,4 a ≤ 16,4
• 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 ≤ 12,4
• Revela possuir experiência profissional na carreira/categoria, mas não correlacionada com o posto de trabalho a ocupar.	Reduzido	> 4,4 a < 9,5
• Revela não possuir experiência profissional na carreira/categoria.	Insuficiente	0 a ≤ 4,4
B - CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES À FUNÇÃO		
Avaliam-se os conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes às funções do posto de trabalho, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata.	Nível	Valoração
• Revela possuir conhecimentos profundos dos problemas e tarefas inerentes à função e muitos conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Elevado	> 16,4 a ≤ 20
• Revela possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e alguns conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Bom	> 12,4 a ≤ 16,4
• Revela possuir conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função e poucos conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12,4
• Revela possuir poucos conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e insuficientes conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Reduzido	> 4,4 a < 9,5
• Revela não possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função.	Insuficiente	0 a ≤ 4,4
C - CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO VERBAL		
Avalia-se 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	> 16,4 a ≤ 20
• Revela segurança, clareza e precisão no discurso e expressão verbal fluente.	Bom	> 12,4 a ≤ 16,4
• Revela um raciocínio claro, clareza das ideias expostas e relativa fluência verbal no discurso.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12,4
• Revela um raciocínio pouco claro, constrangimento e expressão verbal pouco fluente.	Reduzido	> 4,4 a < 9,5
• Revela um raciocínio confuso, insegurança e deficiente expressão verbal.	Insuficiente	0 a ≤ 4,4
D - 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.	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	> 16,4 a ≤ 20
• Revela interesse e motivação, com perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.	Bom	> 12,4 a ≤ 16,4
• Revela algum interesse e motivação, com pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12,4
• Revela pouco interesse, escassa motivação e fraca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.	Reduzido	> 4,4 a < 9,5
• Revela desinteresse e motivação profissional.	Insuficiente	0 a ≤ 4,4

OBSERVAÇÕES:
