



ATA Nº. 1

Abertura de procedimento de mobilidade interna, entre órgão ou serviço, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, com candidato(a) detentor(a) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado

Ao vigésimo primeiro dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Constância, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, a saber:

Presidente – Jorge Heitor, Chefe da Divisão Municipal de Serviços Técnicos;

Vogal Efetivo – Sérgio Correia, Técnico Superior;

Vogal Suplente: Manuel Capucho, Técnico Superior, na substituição da vogal efetiva Manuela Lopes, por se encontrar em teletrabalho. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, em cumprimento do disposto no n.º 1, do art. 23.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua versão atualizada, doravante designada Portaria, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de ordenação final de cada método de seleção. -----

A ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = 70\%AC + 30\%EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (2HA+3FP+4EP+1AD)/10$$



1. Habilitações Académicas

No parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Não há possibilidade de substituição do grau académico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Licenciatura	16 Valores
Mestrado	18 Valores
Doutoramento	20 Valores

2. Formação Profissional

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) frequentadas a partir de 2014 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Sem formação profissional na área	8 valores
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a concurso:	
Até 35 horas, inclusive	10 valores
> 35 horas e ≤ 70 horas	12 valores
> 70 horas e ≤ 140 horas	14 valores
> 140 horas e ≤ 300 horas	16 valores
> 140 horas e ≤ 400 horas	18 valores
> 400 horas	20 valores

3. Experiência Profissional

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência	8 valores
Inferior a 1 ano	10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14 Valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos	16 Valores
Igual ou superior a 9 anos e inferior a 12 anos	18 Valores
Superior a 12 anos	20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado.



4. Avaliação de Desempenho

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar a avaliação será de 10 valores.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para esse efeito serão avaliados pelos membros do júri presentes na EPS os seguintes fatores de cada candidato:

- A – Experiência profissional;
- B – Motivação para a função;
- C – Conhecimentos profissionais e perspetiva para a inovação;
- D – Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- E – Atitude e sentido de responsabilidade e compromisso;

Correspondendo a evidência de:

Elevado, a	20 valores
Bom, a	16 valores
Suficiente, a	12 valores
Reduzido, a	8 valores
Insuficiente, a	4 valores

Será ainda utilizada a seguinte fórmula :

$$EPS = (A+B+C+D+E) / 5$$

Critério 1 – Experiência Profissional

Tem por fim avaliar a experiência dos candidatos face ao conteúdo do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação qualitativa	Fundamentação	Avaliação quantitativa
Elevado	Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade equiparado ao grau de complexidade e na mesma área funcional do posto de trabalho a ocupar.	20 valores
Bom	Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade equiparado ao grau de complexidade mas em outra área funcional do posto de trabalho a ocupar	16 valores
Suficiente	Experiência profissional sem o mesmo nível de responsabilidade equiparado ao grau de complexidade mas na mesma área funcional do posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Reduzido	Conhecimento funcional não correlacionado ou em área similar não totalmente coincidente com o conteúdo funcional do posto de trabalho	08 valores
Insuficiente	Sem qualquer conhecimento funcional	04 valores

Critério 2 – Motivação para a Função

Visa ponderar as razões da candidatura e as expetativas profissionais dos candidatos.

Avaliação qualitativa	Fundamentação	Avaliação quantitativa
Elevado	Extraordinária motivação e empenho para o exercício das funções	20 valores
Bom	Elevada motivação e empenho para o exercício das funções	16 valores
Suficiente	Demonstrou interesse e motivação para desempenhar as funções	12 valores
Reduzido	Demonstrou interesse relativo e escassa motivação	08 valores
Insuficiente	Desinteressado ou apático	04 valores

Critério 3 – Conhecimentos Profissionais e perspetiva para a Inovação

Visa avaliar os conhecimentos profissionais relativos ao posto de trabalho a ocupar, tendo por base o conteúdo funcional específico e integrado do mesmo e as exigências da função, bem como, avaliar a capacidade de apresentação de novos projetos e/ou melhoria dos projetos e atividades existentes.



[Handwritten signature]

Consideram-se os seguintes níveis:

Avaliação qualitativa	Fundamentação	Avaliação quantitativa
Elevado	Perfeito conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atribuições e competências do Município, com descrição e enquadramento das mesmas, não só, mas também, as que respeitam à área de trabalho a que se candidata. Apresentação de ideias / projetos inovadores, com considerável pertinência, numa ótica de prossecução do interesse público, e com elevada clareza de raciocínio.	20 valores
Bom	Conhecimento geral das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e das atribuições e competências do Município. Apresentação de ideias / projetos inovadores com clareza de raciocínio e pertinência.	16 valores
Suficiente	Conhecimentos mínimos das funções inerentes ao posto de trabalho e razoável visão integrada das atribuições e competências do Município. Apresentação sistematizada de alguns projetos, sem que, no entanto, apresentem um carácter absolutamente inovador.	12 valores
Reduzido	Pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e ausência de uma visão integrada das atribuições e competências do Município. Apresentação de forma abstrata e/ou confusa de algumas ideias pouco inovadoras e com pertinência.	08 valores
Insuficiente	Desconhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover. Não apresentação de qualquer projeto diferenciador e com interesse para a área a prover.	04 valores

Critério 4 – Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal:

Pretende avaliar a capacidade de interpretação do discurso, a capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal, bem como, a capacidade do candidato para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.



Consideram-se os seguintes níveis:

Avaliação qualitativa	Fundamentação	Avaliação quantitativa
Elevado	Manifestou uma excelente capacidade de comunicação, expressando-se com grande segurança e espontaneidade. Revelou capacidade para assegurar um discurso dinâmico. Projetou elevada facilidade em interagir com os outros e em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. Revelou um comportamento bastante estável e apresentou estratégias pertinentes para a resolução de conflitos.	20 valores
Bom	Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando segurança e sentido de oportunidade, bem como capacidade em manter um diálogo dinâmico. Utiliza um vocabulário rico e adequado. Facilidade em interagir com os outros, evidenciando uma atitude de empatia e apresentando estratégias para a resolução de conflitos. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias.	16 valores
Suficiente	Expressa-se com clareza e fluência, adotando um vocabulário adequado. Demonstrou capacidade para interagir com os outros em contextos profissionais e em adotar comportamentos adequados na resolução de conflitos.	12 valores
Reduzido	Manifestou reserva e constrangimento no diálogo, com dificuldade em manter uma participação ativa em todas as questões, e uma expressão verbal pouco fluente e/ou pouco segura. Denotou reduzida facilidade em interagir com os outros e pouca flexibilidade em aceitar as suas posições.	08 valores
Insuficiente	Manifestou insegurança e deficiente expressão verbal, apresentando argumentos fora do contexto e um vocabulário pobre. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental e insuficiente capacidade para interagir com os outros.	04 valores

Critério 5 – Atitude e sentido de Responsabilidade e Compromisso

Pretende avaliar a capacidade de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e objetivos do serviço, bem como avaliar a diligência, prontidão e disponibilidade face às exigências profissionais, numa perspetiva de interesse público, de correção deontológica e cumprimento das regras do funcionamento do serviço.



Consideram-se os seguintes níveis:

Avaliação qualitativa	Fundamentação	Avaliação quantitativa
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade, diligência e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e fracos, permitindo prognosticar sólida nível de responsabilidade e compromisso com o serviço. Demonstrou ter elevados padrões éticos e profissionais, compreendendo em pleno a importância da sua função para o bom funcionamento do serviço e a necessidade de procurar responder às solicitações que lhe são colocadas de forma diligente e responsável. Demonstrou elevada capacidade de zelo e evidenciou ser uma pessoa proactiva capaz de contribuir para uma melhoria continua dos serviços.	20 valores
Bom	Expôs de forma consciente os seus pontos fortes e fracos. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade, diligência e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de responsabilidade e compromisso com o serviço. Demonstrou ser cumpridor das regras relativas ao funcionamento do serviço a que esteja afeto, compreendendo as implicações que podem advir do incumprimento dessas mesmas regras. Evidenciou capacidade de prossecução do interesse público, percebendo que as suas atitudes contribuem para o sucesso do trabalho e a boa imagem da Organização.	16 valores
Suficiente	Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e fracos. Permitiu diagnosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. Manifestou algum compromisso com o serviço, que compreende a importância de responder às solicitações dos cidadãos e/ou colegas com prontidão e responsabilidade. Demonstrou ainda capacidade para se responsabilizar pelos materiais e equipamentos que terá a seu cargo.	12 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica face ao reconhecimento do seu papel na concretização dos objetivos do posto de trabalho a ocupar. Revelou pouco conhecimento das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, e pouco aptidão para o seu cumprimento, denotando fraco brio profissional. Demonstrou de forma pouco assertiva uma atitude diligente, pronta e disponível face às exigências profissionais do posto a ocupar.	08 valores



Insuficiente	Manifestou dificuldade em reconhecer qual o seu papel na concretização dos objetivos do posto de trabalho a ocupar. Não revelou conhecimento das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, desinteressando-se sobre as consequências para a Organização do seu incumprimento. Não revelou uma atitude diligente, pronta e disponível face às exigências profissionais do posto a ocupar.	04 valores
--------------	---	------------

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os membros do júri do presente procedimento concursal.

O júri :

Presidente do Júri: _____

1º Vogal Efetivo: _____

2º Vogal Suplente: _____