

ATA Nº. 1

Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico (área de Som)

Aos catorze dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezanove, no Município de Constância, Edifício dos Paços do Concelho, no Salão Nobre, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento, cuja composição e identificação é a que seguidamente se refere: -----

Presidente do Júri: Marisa Eduarda Figueiredo (Chefe da Divisão Municipal Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Constância);-----

Vogais Efetivos: Virgílio Quintino (Técnico de informática) e Maria Helena Calhau Alves Teixeira (Técnica Superior), em substituição do membro efetivo Sónia Careca, ausente por motivo de serviço exterior.-----

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade definir os critérios para a avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, sendo que, entende o Júri, a experiência profissional e a formação profissional recentes na área submetida a concurso deverão ser os fatores mais valorizados.-----

Assim, determinou o júri:

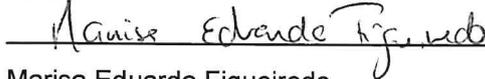
Nos termos do art. 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a aplicação dos métodos de seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório: avaliação curricular.

Em conformidade com o disposto no n.º 4 do art. 36.º da LTFP, conjugado com o art. 6.º, n.º 1, alínea a) da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, será utilizado como método de seleção facultativo: entrevista profissional de seleção.

Anexam-se os critérios determinados pelo Júri do procedimento.-----

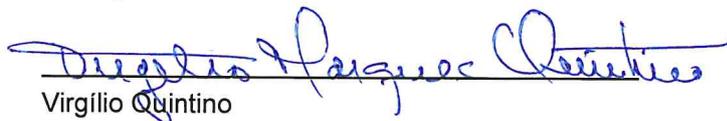
As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri:



Marisa Eduarda Figueiredo

1º Vogal Efetivo:



Virgílio Quintino

2.º Vogal Efetivo:



Maria Helena Teixeira

ANEXO 1

AVALIAÇÃO CURRICULAR






AVALIAÇÃO CURRICULAR

MOBILIDADE INTERNA

1. Habilitações Académicas (HA) - 10%		
As habilitações académicas serão valoradas da seguinte forma:	Valoração	Avaliação
12.º ano	15	
Licenciatura bolonha	16	
Licenciatura pré-bolonha	17	
Mestrado bolonha	18	
Mestrado pré-bolonha	19	
Doutoramento, nas áreas	20	
	HA =	0
2. Experiência Profissional (EP) = 40%		
A experiência profissional será valorada nos seguintes termos: $0,2 * TFP + 0,8 * EPF$		
a) Tempo de serviço na função pública - TFP	Valoração	Avaliação
Até 1 ano	12	
Igual ou superior a 1 e inferior a 5 anos	14	
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos	16	
Igual ou superior a 10 anos	18	
	TFP =	0
b) Experiência profissional nas funções previstas no ponto 1. do Aviso - EPF	Valoração	Avaliação
Sem funções	10	
Até 5 funções desempenhadas	12	
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 funções desempenhadas	14	
Igual ou superior a 10 funções desempenhadas	16	
	TS	0
	EP =	0
3. Formação Profissional na área submetida a concurso e nos últimos 10 anos: (FP) - 30%		
A formação profissional será valorada nos seguintes termos:	Pontuação	Avaliação
Sem formação nas áreas	10	
Até 35 horas de formação	12	
De 36 até 150 horas de formação	14	
De 151 até 200 horas de formação	16	
Superior a 200 horas de formação	20	
	FP =	0
4. Avaliação de desempenho: (AD) - 20%		



A avaliação de desempenho será valorada nos seguintes termos:	Pontuação	Avaliação
Avaliação relativa aos três últimos biénios, sendo a sua avaliação expressa através da média aritmética da pontuação obtida com as avaliações, ponderada para a escala de 0 a 20 valores. À ausência de avaliação por facto não imputável ao trabalhador serão atribuídos 10 valores.	N.A.	
AC = 10% * HA + 40% * EP + 30% * FP + 20% AD	0	



ANEXO 2

Entrevista Profissional de Seleção

**FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

Candidato: _____

Data da realização da entrevista: _____

Hora início: _____

Hora do fim: _____

A Entrevista tem a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

O júri adotará a seguinte fórmula:

$$\frac{EPS=40\%*1 + 10\%*2 + 40\%*3 + 10\%*4}{4}$$

Em que:

- 1 = Experiência profissional;
- 2 = Motivação para a função;
- 3 = Conhecimentos profissionais;
- 4 = Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Critério 1 – Experiência Profissional

Tem por fim avaliar a experiência dos candidatos face ao conteúdo do posto de trabalho a ocupar, quer sejam abstratizados a partir da vivência comum, quer sejam apreendidos através de outras aprendizagens ou do exercício efetivo de, ou seja, conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer.



Elevado	Experiência Relevante Experiência profissional comprovada na generalidade (superior a 90%) das funções previstas no ponto 1 do Aviso.	20 valores
Bom	Experiência Significativa Experiência profissional comprovada em mais de 75% até 90% das funções previstas no ponto 1 do Aviso.	16 valores
Suficiente	Experiência Suficiente Experiência profissional comprovada em mais de 50% até 75% das funções previstas no ponto 1 do Aviso.	12 valores
Reduzido	Experiência Insuficiente Experiência profissional em área funcional não correlacionada ou em área similar não totalmente coincidente com as funções previstas no ponto 1 do Aviso.	08 valores
Insuficiente	Sem qualquer experiência.	04 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

Critério 2 – Motivação para a Função

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

Elevado	Elevada motivação e empenho para o exercício das funções, numa ótica de prossecução do interesse público;	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

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

Critério 3 – Conhecimentos Profissionais

Visa avaliar os conhecimentos profissionais relativos ao posto de trabalho a ocupar, tendo por base o conteúdo funcional específico previsto no Aviso e as exigências da função.

Consideram-se os seguintes níveis:

Excelente	Pleno conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia.	20 valores
Bom	Conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e perceção das funções correlacionadas a cargo da Autarquia e respetivos equipamentos.	16 valores
Suficiente	Conhecimentos suficientes das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e identificação das principais instalações sob gestão da Autarquia.	12 valores
Reduzido	Pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e ausência de uma visão integrada das responsabilidades da Autarquia.	08 valores
Insuficiente	Desconhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.	04 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

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:

Elevado	Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação; Elevada facilidade em interagir com os outros; Comportamento bastante estável, apresentando boas estratégias para a resolução de conflitos	20 valores
Bom	Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando segurança e sentido de oportunidade; Facilidade em interagir com os outros, apresentando estratégias para a resolução de conflitos	16 valores
Suficiente	Expressa-se com clareza, fluência e precisão; Demonstrou capacidade para interagir em contextos e profissionais e resolução de conflitos	12 valores
Reduzido	Reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente e / ou pouco segura; Denota alguma facilidade em interagir com os outros mas pouca flexibilidade em aceitar as suas posições	08 valores



Insuficiente	Insegurança e deficiente expressão verbal; Insuficiente capacidade para interagir com os outros	04 valores
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

AVALIAÇÃO FINAL

Fatores	Experiência Profissional	Motivação para a função	Conhecimentos profissionais	Capacidade de Comunicação e Relacionamento interpessoal	Média
Presidente					
1º Vogal					
2º Vogal					
Total					

Em resultado da prova de entrevista foi atribuída a classificação de _____

O júri

Presidente do Júri:

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Efetivo:
