

M. Heitor
[Signature]

Procedimento de mobilidade interna, entre órgão ou serviço, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira de Assistente Operacional e categoria de Encarregado Operacional, com candidato(a) detentor(a) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado

Aos vinte e dois dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, 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: Jorge Heitor (Chefe da Divisão Municipal de Serviços Técnicos da Câmara Municipal de Constância); -----

Vogais Efetivos: Sérgio Correia, Técnico Superior e Marco Russo, Técnico Superior. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve como finalidade: -----

PONTO 1 – Efetuar a avaliação da Entrevista de avaliação de competências; -----

PONTO 2 – Proceder ao cálculo da Classificação Final; -----

PONTO 3 – Elaborar a lista provisória de ordenação final. -----

PONTO 1 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Foi efetuada a **Entrevista Profissional de Seleção** ao candidato admitido ao procedimento – Nelson Fernando Dias Mendes. -----

O método incidiu sobre as seguintes competências: -----

Experiência Profissional	Tem por fim avaliar a experiência do candidato 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.
Motivação para a Função	Visa ponderar as razões da candidatura e as expectativas profissionais do candidato.
Conhecimentos Profissionais e 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.
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.

Efetuada a entrevista, deliberou o júri atribuir ao candidato a classificação de 16,00 valores na Entrevista profissional de seleção (cfr. anexo 1). -----

PONTO 2 – Classificação final -----

De seguida, procedeu o júri ao cálculo da **Classificação Final** que resulta, nos termos da ata n.º 1, da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, sendo expressa numa escala de 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula: **Classificação Final = 30%*AC + 70%*EPS** -----

Nestes termos, deliberou o júri atribuir a seguinte classificação final: -----

Nome	Avaliação Curricular (30%)	Entrevista de avaliação de competências (70%)	Classificação Final
Nelson Fernando Dias Mendes	14,60	16,00	15,58

PONTO 3 – Elaboração de lista provisória de ordenação final -----

Face ao acima exposto, deliberou o júri aprovar a seguinte lista provisória de ordenação final (cfr. anexo 2): ---

Candidato aprovado: -----

1.º Nelson Fernando Dias Mendes – 15,58 valores -----

Deliberou, ainda, o júri, notificar o candidato para, no prazo de dez dias úteis, dizer por escrito o que se lhe oferecer sobre o assunto, ao abrigo do direito de audiência prévia. -----

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 de concurso. -----

Presidente do Júri:



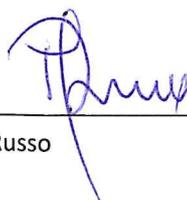
Jorge Heitor

1.º Vogal Efetivo:



Sérgio Correia

2.º Vogal Efetivo:



Marco Russo



ANEXO 1

Entrevista de Avaliação de Competências

FICHA INDIVIDUAL

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: Nelson Fernando Dias Mendes

Data da realização da entrevista: 22/11/2023

Mulheita






ANEXO I – FICHA INDIVIDUAL RELATIVA À ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: Nelson Fernando Dias Mendes

Data da realização da entrevista: 22 de novembro de 2023

Hora início: 10h30

Hora do fim: 10h55

A Entrevista tem a duração máxima de 25 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. Será valorizada a experiência profissional na área funcional a concurso.

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:

$$\frac{EPS=4EP+MF+4CP+CR}{10}$$

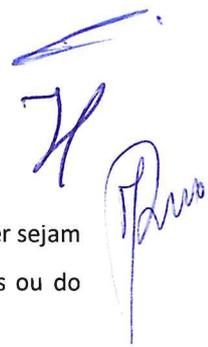
Em que:

EP = Experiência profissional;

MF = Motivação para a função;

CP = Conhecimentos profissionais e inovação;

CR = 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 com o mesmo nível de responsabilidade (equiparado ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública) e na mesma área funcional (identidade funcional com o posto de trabalho);	20 valores
Bom	Grande Experiência - Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade (equiparado ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública) mas em outra área funcional ou área funcional similar e não coincidente com a do posto de trabalho;	16 valores
Suficiente	Experiência Suficiente - experiência profissional sem o mesmo nível de responsabilidade (sem equiparação ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública) mas na mesma área funcional e/ ou em área similar coincidente com o posto de trabalho;	12 valores
Reduzido	Experiência profissional em área funcional não correlacionada ou em área similar não totalmente coincidente com o conteúdo funcional do posto de trabalho;	8 valores
Insuficiente	Sem qualquer experiência;	4 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)
16	16	16	16

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)
16	16	16	16



Critério 3 – Conhecimentos Profissionais e 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.

Consideram-se os seguintes níveis:

Excelente	Perfeito conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Apresentação de ideias / projetos inovadores, com considerável pertinência e com elevada clareza de raciocínio;	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. Apresentação de ideias / projetos inovadores com clareza de raciocínio;	16 valores
Suficiente	Conhecimentos mínimos das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e identificação das principais instalações sob gestão da Autarquia. 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 responsabilidades da Autarquia. Apresentação de forma abstrata e/ou confusa de algumas ideias pouco inovadoras;	08 valores
Insuficiente	Desconhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover. Não apresentação de qualquer ideia inovadora;	04 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)
16	16	16	16

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)
16	16	16	16

AVALIAÇÃO FINAL

Fatores	Experiência Profissional	Motivação para a função	Conhecimentos profissionais e inovação	Capacidade de Comunicação e Relacionamento interpessoal	Média
Presidente	16	16	16	16	16
1º Vogal	16	16	16	16	16
2º Vogal	16	16	16	16	16
Total	16	16	16	16	16

Em resultado da prova de entrevista foi atribuída a classificação de **16 valores**

O júri

Presidente do Júri:

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Efetivo:

ANEXO 2

Lista provisória de ordenação final

Multa


LISTA PROVISÓRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

Procedimento de mobilidade interna, entre órgão ou serviço, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira de Assistente Operacional e categoria de Encarregado Operacional, com candidato(a) detentor(a) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado

CANDIDATO APROVADO:

1.ª – Nelson Fernando Dias Mendes – 15,58 valores

Constância, 22 de novembro de 2023

A Presidente do júri



