

Sandra
Cristina
Pais

HOMOLOGO

___/___/___

O Presidente da C.M.M.

ATA DO JÚRI

RECRUTAMENTO POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS DIFERENTES PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ARQUITETURA

Definição dos critérios de avaliação dos métodos de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial

Ao terceiro dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas 10:30 horas, reuniu o Júri do recrutamento por recurso à mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior-área de Arquitetura, designado pelo Sr. Presidente da Câmara, por seu despacho n.º 91-RH/2021, de 27/12/2021, assim constituído: Presidente: Sónia Marina Garcia Almeida - Técnica Superior/Arquitetura; 1.º Vogal Efetivo: Sandra Cristina Amaral Chaves de Abrantes Pais- Técnica Superior/Planeamento Regional Urbano; 2.º Vogal Efetivo: Pedro Marques Correia - Técnico Superior/Recursos Humanos.

A reunião teve como objetivos:

Preparar e definir os critérios de avaliação, dos métodos de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial.

Iniciados os trabalhos o Júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o seguinte:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

1-AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), com carácter eliminatório, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida, especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e /ou o nível de desempenho nelas alcançado; com base na análise dos comprovativos do respetivo currículo profissional e através da ponderação dos critérios de apreciação abaixo identificados, tendo como referência a caracterização do posto de trabalho a ocupar.

1.1-Os candidatos que obtenham uma valoração igual ou superior a 9,5 valores serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção.

1.1.1 - A Câmara Municipal de Mangualde reserva-se o direito de não selecionar qualquer candidato, no caso de, após a realização dos métodos de seleção, concluir que nenhum possui o perfil exigido para o exercício das funções.

1.2- A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$$

Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos:

HA - Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação académica exigida-Licenciatura em Arquitetura -19 valores;

Habilitação académica superior - à exigida, em Arquitetura - (Mestrado e/ou Doutoramento) – 20 valores.

FP-Formação Profissional: (Reuniões; Cursos; Ações; Colóquios; Jornadas; Encontros) considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições da Unidade Orgânica-Divisão de Gestão de Obras Públicas e Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos, conforme constam do Regulamento interno da organização dos serviços, publicado no site oficial do Município, www.cmmangualde.pt.

Até 20 horas de formação – 18 valores

> 20 e <50 horas de formação – 19 valores

≥ a 50 horas – 20 valores

A apresentação do comprovativo da formação sem indicação do número de horas de duração será avaliada da seguinte forma: Por cada dia: 7 horas.

EP-Experiência Profissional: considerando apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em funções públicas e ao grau de complexidade das mesmas:

Até 4 anos - 10 valores

> a 4 anos < 8 anos - 15 valores

Santos
D. Mendes
PA

≥ a 8 anos - 20 valores

Sendo apenas contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra que as informações prestadas são verdadeiras.

AD – Avaliação de Desempenho na carreira/categoria de Técnico Superior na área de Arquitetura no último ciclo avaliativo em que foi avaliado/a:

Avaliação obtida:

Entre 1 e 2,999= 10 valores

Entre 3 e 3,999= 15 valores

Entre 4 e 5= 20 valores

Ou, no caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão atribuídos 15 valores neste parâmetro.

2- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO, visa avaliar, a experiência profissional, competências e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de expressão e comunicação, responsabilidade e compromisso com o serviço, interesse e motivação profissional, relacionamento interpessoal, adaptação e melhoria contínua. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos. A classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obedece à seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{(CEC)+(RCS)+(IMP)+(RI)+(AMC)}{5}$$

5

Em que:

EPS – Entrevista profissional de Seleção; CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação; RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; IMP – Interesse e Motivação Profissional; RI – Relacionamento Interpessoal; AMC – Adaptação e Melhoria Contínua.

Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos:

CEC- Capacidade de expressão e comunicação, aferição da clareza e fluência do discurso atendendo à lógica não-verbal (postura corporal, tom de voz).

Mostrou elevada clareza e fluência do discurso – Elevado/20 valores;

Mostrou boa clareza e fluência do discurso – Bom/16 valores;

Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso – Suficiente/12 valores;

Mostrou pouca clareza e fluência do discurso – Reduzido/ 8 valores;

Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso – Insuficiente/4 valores.

RCS- Responsabilidade e compromisso com o serviço, avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Elevado/20 valores;

Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Bom/16 valores;

Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Suficiente/12 valores;

Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Reduzido/ 8 valores;

Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Insuficiente/4 valores.

IMP- Interesse e motivação profissional, apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente, melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional.

Revelou elevado interesse e motivação profissional – Elevado/20 valores;

Revelou muito interesse e motivação profissional – Bom/16 valores;

Revelou satisfatório interesse e motivação profissional – Suficiente/12 valores;

Revelou pouco interesse e motivação profissional – Reduzido/ 8 valores;

Revelou muito pouco interesse e motivação profissional – Insuficiente/4 valores.

RI- Relacionamento interpessoal, avaliação da capacidade de relacionamento dos candidatos, quer com as futuras hierarquias, quer com os futuros colegas; identifica os conceitos de subordinação, camaradagem; bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional.

Manifesta muito boa capacidade de integração – Elevado/20 valores;

Manifesta boa capacidade de integração – Bom/16 valores;

Manifesta capacidade suficiente de integração – Suficiente/12 valores;

Manifesta pouca capacidade de integração – Reduzido/ 8 valores;

Manifesta muito pouca capacidade de integração – Insuficiente/4 valores.

AMC- Adaptação e melhoria contínua, avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional.

Manifesta muito boa capacidade de adaptação – Elevado/20 valores;

Manifesta boa capacidade de adaptação – Bom/16 valores;

Manifesta capacidade suficiente de adaptação – Suficiente/12 valores;

Manifesta pouca capacidade de adaptação – Reduzido/ 8 valores;

Manifesta muito pouca capacidade de adaptação – Insuficiente/4 valores.

3- CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC (60\%) + EPS (40\%)$$

Sendo: **CF** = Classificação final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

3.1- Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção Avaliação Curricular/Entrevista Profissional de Seleção, consideram-se excluídos da valoração final.

3.2- 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 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro;

De acordo com artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:

À lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no n.º 1, do artigo 22.º, para efeitos da audiência dos interessados, conjugado com os n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da referida Portaria;

Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos e os que não tenham sido convocados para a realização da entrevista profissional de seleção no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, por mensagem eletrónica a efetuar, também, pela forma prevista no n.º 1, do artigo 10.º da referida Portaria;

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri, presentes.

O Presidente do Júri: Lúcia Mariana Garcia Almeida

1.º Vogal: Sandra Cristina Amaral Chaves de Abrantes Pais

2.º Vogal: Pedro Miguel Correia

Handwritten signature and name: André Luís Reis

NOME DOP CANDIDATO(A):			
Critérios de Avaliação		Valoração	Classificação
1 - Habilitações Académicas (HA)			
Habilitação académica exigida-Licenciatura em Arquitetura		19 valores	
Habilitação académica superior - à exigida, em Arquitetura - (Mestrado e/ou Doutoramento)		20 valores	
2 – Formação Profissional (FP)			
Até 20 horas de formação		10 valores	
> 20 e < 50 horas de formação		15 valores	
≥ a 50 horas de formação		20 valores	
A apresentação do comprovativo da formação sem indicação do número de horas de duração será avaliada da seguinte forma: - Por cada dia: 7 horas.			
3 - Experiência Profissional (EP)			
Até 4 anos		18 valores	
> a 4 anos < 8 anos		19 valores	
≥ a 8 anos - 20 valores		20 valores	
Sendo apenas contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra serem verdadeiras as informações prestadas.			
4 – Avaliação de Desempenho (AD)			
Lei n.º66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Entre 1 e 2,999	10 valores	
	Entre 3 e 3,999	15 valores	
	Entre 4 e 5	20 valores	
	No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.	15 valores	
CLASSIFICAÇÃO AC	AC= (HA+FP+EP+AD) /4		AC= ___ + ___ + ___ + ___ / ___ valores

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

FICHA DE REGISTO INDIVIDUAL

NOME DO (A) CANDIDATO (A):

Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)				
Fatores a ponderar		Pontuação Quantitativa	Pontuação Qualitativa	FUNDAMENTAÇÃO
Critérios				
Aferição da clareza e fluência do discurso atendendo à lógica não-verbal (postura corporal, tom de voz)	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso	4	INSUFICIENTE	
	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso	8	REDUZIDO	
	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso	12	SUFICIENTE	
	Mostrou boa clareza e fluência do discurso	16	BOM	
	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso	20	ELEVADO	
DELIBERAÇÃO DO JÚRI				
	PRESIDENTE	VOGAL	VOGAL	MAIORIA (Conforme n.º 1, art.º 15.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação)
CLASSIFICAÇÃO				
Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS)				
Avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	4	INSUFICIENTE	
	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	8	REDUZIDO	
	Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	12	SUFICIENTE	
	Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	16	BOM	
	Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço	20	ELEVADO	

Handwritten signature and initials in blue ink.

DELIBERAÇÃO DO JÚRI				
	PRESIDENTE	VOGAL	VOGAL	MAIORIA (Conforme n.º 1 art.º 15.º Portaria n.º 125 A/2019, de 30/04, na sua atual redação)
CLASSIFICAÇÃO				

Interesse e motivação profissional (IMP)

Apreciação do percurso profissional, critérios de escolha na procura deste emprego, principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança, aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional, interesse por uma experiência diferente, melhoria salarial, proximidade familiar, descontentamento profissional)	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional	4	INSUFICIENTE	
	Revelou pouco interesse e motivação profissional	8	REDUZIDO	
	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional	12	SUFICIENTE	
	Revelou muito interesse e motivação profissional	16	BOM	
	Revelou elevado interesse e motivação profissional	20	ELEVADO	

DELIBERAÇÃO DO JÚRI				
	PRESIDENTE	VOGAL	VOGAL	MAIORIA (Conforme n.º 1, art.º 15.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação)
CLASSIFICAÇÃO				

Relacionamento interpessoal (RI)

Avaliação da capacidade de relacionamento dos candidatos,	Manifesta muito pouca capacidade de integração	4	INSUFICIENTE	
	Manifesta pouca	8	REDUZIDO	

quer com as futuras hierarquias, quer com os futuros colegas, identifica os conceitos de subordinação, camaradagem, bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional	capacidade de integração			
	Manifesta capacidade suficiente de integração	12	SUFICIENTE	
	Manifesta boa capacidade de integração	16	BOM	
	Manifesta muito boa capacidade de integração	20	ELEVADO	

DELIBERAÇÃO DO JÚRI

	PRESIDENTE	VOGAL	VOGAL	MAIORIA (Conforme n.º 1, art.º 15.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação)
CLASSIFICAÇÃO				

Adaptação e melhoria contínua (AMC)

Avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional	Manifesta muito pouca capacidade de adaptação	4	INSUFICIENTE	
	Manifesta pouca capacidade de adaptação	8	REDUZIDO	
	Manifesta capacidade suficiente de adaptação	12	SUFICIENTE	
	Manifesta boa capacidade de adaptação	16	BOM	
	Manifesta muito boa capacidade de adaptação	20	ELEVADO	

DELIBERAÇÃO DO JÚRI

	PRESIDENTE	VOGAL	VOGAL	MAIORIA (Conforme n.º 1, art.º 15.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação)
CLASSIFICAÇÃO				

PONTOS

FÓRMULA E.P = (CEC)+(RCS)+(IMP)+(RI)+(AMC)

5

EPS	Classificação Obtida	VALORES
-----	----------------------	---------