



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

**MOBILIDADE INTERNA ENTRE ÓRGÃOS NA CATEGORIA PARA PREENCHIMENTO
DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO
SUPERIOR – ENGENHEIRO CIVIL**

--- Aos doze dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e três, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Soure, o Júri do procedimento em epígrafe, nomeado por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de dez de maio do ano dois mil e vinte e três, constituído pelos Senhores: Evaristo Mendes Duarte, Técnico Superior, na qualidade de Presidente de Júri, Luís Filipe Antunes Freire, Dirigente Intermédio e Luís Carlos dos Santos Silva, Técnico Superior, para determinar quais os métodos de seleção a utilizar assim como os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método. -----

--- O Júri deliberou, por unanimidade, que os métodos a utilizar serão os seguintes: -----

----- **Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção;** -----

--- A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

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

--- **Em que:** -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

Avaliação Curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

---- AC = (HAx30%) + (FPx20%) + (EPx40%) + (ADx10%) -----

---- Em que, -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitações Académicas; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação do Desempenho. -----

HA = Habilitações Académicas (30%): -----

----- ♦ Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

----- ♦ Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores. -----

FP = Formação Profissional (20%): -----

----- ♦ Formação com duração: -----

----- Até 50 horas – 14 valores; -----

----- > 51 horas e ≤ 100 horas – 16 valores; -----

----- > 101 horas e ≤ 150 horas – 18 valores; -----

----- > 150 horas – 20 valores. -----

Para efeitos de normalização, considera-se ainda que um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Só será contabilizada formação adequada às funções inerentes ao lugar a preencher, realizada nos últimos 5 anos, que se encontre devidamente comprovada. -----

EP = Experiência Profissional (40%): -----

----- ♦ Até 3 anos – 16 valores; -----

----- ♦ Mais de 3 anos e menos de 6 anos – 18 valores; -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

-----♦ Mais de 6 anos – 20 valores; -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao lugar a preencher. -----

Avaliação de Desempenho (10%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos quatro anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Terá em vista avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, mediante a ponderação de parâmetros adequados e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{EPS} = \frac{a+b+c+d}{4}$$

a) Qualidade de Experiência Profissional – Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente procedimento e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre. -----

b) Capacidade de Comunicação – Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral – seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio. -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

c) Motivações e Interesses – Procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, bem como a integração no meio sócio-profissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos. -----

d) Capacidade de Relacionamento Interpessoal – Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, assim como a natural integração sócio-profissional em ambiente de trabalho. -----

Estes parâmetros de avaliação serão pontuados numa escala quantitativa, sendo o resultado final deste método de seleção obtido pelo somatório das pontuações resultantes da média aritmética dos valores atribuídos pelo Júri, nomeadamente: -----

Elevado – 20 valores; -----

Bom – 16 valores; -----

Suficiente – 12 valores; -----

Reduzido – 8 valores; -----

Insuficiente – 4 valores. -----

--- A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Profissional de Seleção equivale à desistência do candidato ao procedimento, bem como serão excluídos do mesmo os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, o Senhor Presidente do Júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata. -----

O Presidente

O 1º Vogal Efetivo

O 2º Vogal Efetivo