



PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

ATA n.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos 14 dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas 14,30 horas, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu, Maria de Fátima Matos da Rosa, Técnica Superior da Unidade de Serviço Jurídico, Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos e Ana Paula Mendes Pinto Ferreira, Chefe de Unidade de Educação, na qualidade de membros da Comissão de Avaliação da oferta de mobilidade mencionada em epígrafe, procedimento MGD nº 6176/2022.

A presente reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a considerar no método de seleção aplicável, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação.

No presente procedimento, serão aplicados dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista profissional de seleção (EPS), sendo a classificação final (CF) obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$$

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho.

Este método de seleção terá uma ponderação de 70% no presente procedimento sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 15\% HA + 20\% FP + 50\% EP + 15\% AD$$

Sendo:

- AC** – Avaliação curricular;
- HA** – Habilitação Académica;
- FP** – Formação profissional;
- EP** – Experiência profissional;
- AD** – Avaliação do desempenho.

Habilitação Académica (HA)

12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

O fator **HA** será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitação académica, superior à legalmente exigida, tendo em conta o grau de complexidade funcional	20
Habilitação legalmente exigida, tendo em conta o grau de complexidade funcional	18

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt



Prose
Ana
José

Formação profissional (FP), assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional, em áreas relevantes para as funções a desempenhar, frequentadas no último período, não superior a 7 anos, devidamente comprovadas.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação.

Duração	Valoração
≤ 7 horas	10 Valores
> 7 ≤ 21 horas	15 Valores
> 21 horas	20 Valores

Experiência profissional (EP), onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração e pontuando-se cada experiência profissional de forma cumulativa, de acordo com o quadro infra, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Experiência Profissional	Valoração
Vínculo de emprego público, com duração igual ou superior 6 anos	6
Vínculo de emprego público, com duração igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	4
Vínculo de emprego público, com duração inferior a 3 anos	2
Com experiência profissional na área de processos de contraordenação	10
Sem experiência profissional na área de processos de contraordenação	0
Com experiência na área de expediente, tratamento e gestão de informação e arquivo.	2
Sem experiência na área de expediente, tratamento e gestão de informação e arquivo.	0
Com experiência na área de atendimento ao público	2
Sem experiência na área de atendimento ao público	0



Hosea
Yua
Riz

Avaliação de desempenho (AD), onde se pondera as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos.

A valoração deste parâmetro é pontuada de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho	Valoração
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Excelente	20
3 últimos ciclos avaliativos com 3 menções de Relevante	16
3 últimos ciclos avaliativos com 2 menção de Relevante e 1 de Adequado	12
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado	10
A quem não tenha Avaliação de Desempenho por motivo que não lhe seja imputável	10

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A 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 motivação para o desempenho das funções e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
MIP - Motivação e interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
RP - Relacionamento interpessoal e Trabalho em Equipa	Ponderará a atitude e comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
CC - Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal



Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte:

a) Motivação e interesse profissionais (MIP)

Classificação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para as funções a exercer.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para as funções a exercer.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer.

Relacionamento interpessoal (RP)

Classificação	Fundamentação da Classificação
4 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.



*Rosa
Mendes
Riz*

12 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal
16 valores	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal e de promoção de trabalho em equipa.

Capacidade de comunicação (CC)

Classificação	Fundamentação da Classificação
4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.



MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

O resultado da entrevista profissional de seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{MIP+RP+CC}{3}$$

- a) O método de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores;
- b) Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 27º, da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril.
- c) A ordenação final do candidato que complete o procedimento com aprovação é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.






