

**ATA Nº. 3**

**Abertura de procedimento de mobilidade interna, entre órgão ou serviço, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, com candidato(a) detentor(a) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**

Aos catorze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Constância, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, a saber:

Presidente – Jorge Heitor, Chefe da Divisão Municipal de Serviços Técnicos;

Vogal Efetivo – Sérgio Correia, Técnico Superior;

Vogal Suplente: Manuel Capucho, Técnico Superior, na substituição da vogal efetiva Manuela Lopes, por se encontrar em teletrabalho.

Estando presentes todos os elementos do Júri, em cumprimento do disposto no n.º 1, do art. 23.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua versão atualizada, doravante designada Portaria, deu-se início à reunião que teve como finalidade proceder à Entrevista Profissional de Seleção e apurar a Ordenação Final da candidata. -----

Foi efetuada a **Entrevista Profissional de Seleção** à candidata admitida ao procedimento - Cláudia Micaela Brunido Pinto, cuja ficha de avaliação se anexa à presente ata (Anexo 1), e da qual resultou a classificação de **18,40 valores** -----

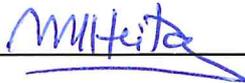
De seguida, procedeu-se ao cálculo da **Ordenação Final**.

A Ordenação Final dos candidatos resulta 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: **Ordenação Final = 70%\*AC (17,00) + 30%\*EPS (18,40) = 17,42 Valores** (conforme anexo 2) -----

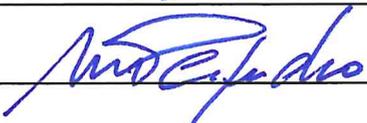
Mais deliberou o júri notificar a candidata, concedendo o prazo de 10 (dez) dias úteis, após notificação, para Audiência de Interessados.-----

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. -----

**O júri :**

Presidente do Júri: \_\_\_\_\_ 

1º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_ 

2º Vogal Suplente: \_\_\_\_\_ 





*[Handwritten signature in blue ink]*

# ANEXO 1

## Entrevista Profissional de Seleção



**FICHA INDIVIDUAL**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Candidato:** Cláudia Micaela Brunido Pinto

**Data da realização da entrevista:** 14/04/2023

A Entrevista Profissional de Seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- 1 - Experiência profissional;
- 2 - Motivação para a função;
- 3 - Conhecimentos profissionais e perspetiva para a inovação;
- 4 - Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.
- 5 - Atitude e sentido de responsabilidade e compromisso

A fórmula de avaliação é a seguinte:

$$\frac{EPS=1+2+3+4+5}{5}$$

**Critério 1 – Experiência Profissional**

Tem por fim avaliar a experiência dos candidatos face ao conteúdo do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação qualitativa	Fundamentação	Avaliação quantitativa
Elevado	Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade equiparado ao grau de complexidade e na mesma área funcional do posto de trabalho a ocupar.	20 valores
Bom	Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade equiparado ao grau de complexidade mas em outra área funcional do posto de trabalho a ocupar	16 valores
Suficiente	Experiência profissional sem o mesmo nível de responsabilidade equiparado ao grau de complexidade mas na mesma área funcional do posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Reduzido	Conhecimento funcional não correlacionado ou em área similar não totalmente coincidente com o conteúdo funcional do posto de trabalho	08 valores
Insuficiente	Sem qualquer conhecimento funcional	04 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)
<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

### **Critério 2 – Motivação para a Função**

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

<b>Avaliação qualitativa</b>	<b>Fundamentação</b>	<b>Avaliação quantitativa</b>
Elevado	Extraordinária motivação e empenho para o exercício das funções	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(s) resposta(s) do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)
<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

### **Critério 3 – Conhecimentos Profissionais e perspetiva para a 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:

<b>Avaliação qualitativa</b>	<b>Fundamentação</b>	<b>Avaliação quantitativa</b>
Elevado	Perfeito conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atribuições e competências do Município, com descrição e enquadramento das mesmas, não só, mas também, as que respeitam à área de trabalho a que se candidata. Apresentação de ideias / projetos inovadores, com considerável pertinência, numa ótica de prossecução do interesse público, e com elevada clareza de raciocínio.	20 valores
Bom	Conhecimento geral das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e das atribuições e competências do Município. Apresentação de ideias / projetos inovadores com clareza de raciocínio e pertinência.	16 valores



*m*  
*7*

Suficiente	Conhecimentos mínimos das funções inerentes ao posto de trabalho e razoável visão integrada das atribuições e competências do Município. 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 atribuições e competências do Município. Apresentação de forma abstrata e/ou confusa de algumas ideias pouco inovadoras e com pertinência.	08 valores
Insuficiente	Desconhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover. Não apresentação de qualquer projeto diferenciador e com interesse para a área a prover.	04 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)
20	20	20	20

#### **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:

<b>Avaliação qualitativa</b>	<b>Fundamentação</b>	<b>Avaliação quantitativa</b>
Elevado	Manifestou uma excelente capacidade de comunicação, expressando-se com grande segurança e espontaneidade. Revelou capacidade para assegurar um discurso dinâmico. Projetou elevada facilidade em interagir com os outros e em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. Revelou um comportamento bastante estável e apresentou estratégias pertinentes para a resolução de conflitos.	20 valores
Bom	Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando segurança e sentido de oportunidade, bem como capacidade em manter um diálogo dinâmico. Utiliza um vocabulário rico e adequado. Facilidade em interagir com os outros, evidenciando uma atitude de empatia e apresentando estratégias para a resolução de conflitos. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias.	16 valores



Suficiente	Expressa-se com clareza e fluência, adotando um vocabulário adequado. Demonstrou capacidade para interagir com os outros em contextos profissionais e em adotar comportamentos adequados na resolução de conflitos.	12 valores
Reduzido	Manifestou reserva e constrangimento no diálogo, com dificuldade em manter uma participação ativa em todas as questões, e uma expressão verbal pouco fluente e/ou pouco segura. Denotou reduzida facilidade em interagir com os outros e pouca flexibilidade em aceitar as suas posições.	08 valores
Insuficiente	Manifestou insegurança e deficiente expressão verbal, apresentando argumentos fora do contexto e um vocabulário pobre. Projeta fraca capacidade de autocorreção comportamental e insuficiente capacidade para interagir com os outros.	04 valores

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

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

#### **Critério 5 – Atitude e sentido de Responsabilidade e Compromisso**

Pretende avaliar a capacidade de reconhecimento do seu papel na prossecução da missão e objetivos do serviço, bem como avaliar a diligência, prontidão e disponibilidade face às exigências profissionais, numa perspetiva de interesse público, de correção deontológica e cumprimento das regras do funcionamento do serviço.

Consideram-se os seguintes níveis:

<b>Avaliação qualitativa</b>	<b>Fundamentação</b>	<b>Avaliação quantitativa</b>
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade, diligência e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e fracos, permitindo prognosticar sólida nível de responsabilidade e compromisso com o serviço. Demonstrou ter elevados padrões éticos e profissionais, compreendendo em pleno a importância da sua função para o bom funcionamento do serviço e a necessidade de procurar responder às solicitações que lhe são colocadas de forma diligente e responsável. Demonstrou elevada capacidade de zelo e evidenciou ser uma pessoa proactiva capaz de contribuir para uma melhoria continua dos serviços.	20 valores



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten mark]*

Bom	Expôs de forma consciente os seus pontos fortes e fracos. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade, diligência e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de responsabilidade e compromisso com o serviço. Demonstrou ser cumpridor das regras relativas ao funcionamento do serviço a que esteja afeto, compreendendo as implicações que podem advir do incumprimento dessas mesmas regras. Evidenciou capacidade de prossecução do interesse público, percebendo que as suas atitudes contribuem para o sucesso do trabalho e a boa imagem da Organização.	16 valores
Suficiente	Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e fracos. Permitiu diagnosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. Manifestou algum compromisso com o serviço, que compreende a importância de responder às solicitações dos cidadãos e/ou colegas com prontidão e responsabilidade. Demonstrou ainda capacidade para se responsabilizar pelos materiais e equipamentos que terá a seu cargo.	12 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica face ao reconhecimento do seu papel na concretização dos objetivos do posto de trabalho a ocupar. Revelou pouco conhecimento das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, e pouco aptidão para o seu cumprimento, denotando fraco brio profissional. Demonstrou de forma pouco assertiva uma atitude diligente, pronta e disponível face às exigências profissionais do posto a ocupar.	08 valores
Insuficiente	Manifestou dificuldade em reconhecer qual o seu papel na concretização dos objetivos do posto de trabalho a ocupar. Não revelou conhecimento das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, desinteressando-se sobre as consequências para a Organização do seu incumprimento. Não revelou uma atitude diligente, pronta e disponível face às exigências profissionais do posto a ocupar.	04 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)
20	20	20	20

### AVALIAÇÃO FINAL

Fatores	Experiência profissional	Motivação para a função	Conhecimentos profissionais e inovação	Capacidade de Comunicação e Relacionamento interpessoal	Atitude, responsabilidade e compromisso	Média
Presidente	20	16	20	16	20	18,40
1º Vogal	20	16	20	16	20	18,40
2º Vogal	20	16	20	16	20	18,40
Total	20	16	20	16	20	18,40



Em resultado da prova de entrevista foi atribuída a classificação final de 18,40 valores.

**O júri :**

Presidente do Júri: M. Hente

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Suplente: M. S. S. S.



## ANEXO 2

Ordenação Final





**Candidato:** Cláudia Micaela Brunido Pinto

*A Ordenação Final dos candidatos resulta 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:*

**Ordenação Final** = 70%\*AC ( 17,00 ) + 30%\*EPS ( 18,40 ) = 17,42 Valores

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

**O júri :**

Presidente do Júri:

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Suplente:

