

## ATA INICIAL

### MOBILIDADE ENTRE ÓRGÃOS - PROC. 06/2020

Aos vinte e sete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento de mobilidade na categoria, entre órgãos, para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, área de arquitetura paisagista, para o exercício de funções no Departamento de Ambiente e Parque, aprovado em reunião de Câmara realizada a 20 de janeiro de 2020, estando presente os seguintes membros:

Presidente: Ana Rita Alves Silva Mendes Diogo, Técnica Superior;

1º Vogal efetivo: Maria de Fátima Silva, Técnica Superior e,

2ª Vogal suplente: Sara Isabel Araújo Monteiro da Rocha, Técnica superior,

A reunião de júri teve como intento deliberar a definição dos métodos de avaliação, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Iniciada a reunião e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a concurso, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular e,
- b) Entrevista profissional de seleção.

A **Avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até as centésimas, sendo ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: HA = Habilitação académica, FP = Formação profissional, EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho, resultando a nota final da aplicação da seguinte formula:

$$AC = (HA\ 20\% + FP\ 10\% + EP\ 40\% + AD\ 30\%)$$

**HA** - Habilitação Académica, será valorada de acordo com os seguintes parâmetros:

Habilitação académica de nível exigido para a candidatura (Lic. arquitetura paisagista) - 18 valores

Habilitação académica de nível superior ao exigido para a candidatura (Mestrado) - 19 Valores  
Habilitação académica de nível superior ao exigido p/a candidatura (Doutoramento) - 20  
Valores

**FP-** Formação profissional - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, realizadas a partir do ano de 2016, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado.

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, e a cada dia a 7 horas.

Caso não se verifique a indicação da carga horaria, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

Não serão valoradas as ações de formação ou carga horária que não se encontre expressamente indicada.

Sem qualquer formação relevante = **0 valores**

Menos de 70 horas de formação = **10 valores**

De 70 horas até 140 horas de formação = **12 valores**

De 140 horas até 210 horas de formação = **14 valores**

De 210 horas até 280 horas de formação = **16 valores**

De 280 horas até 350 horas de formação = **18 valores**

A partir de 350 horas de formação = **20 valores**

**EP -** Experiência Profissional incidirá apenas sobre o período em que o(a) candidato(a) executou atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovado.

A experiência profissional será valorada de acordo com os seguintes parâmetros:

Sem experiência profissional = **0 valores**

Até 1 Ano = **8 valores**

De 1 ano até três = **10 valores**

De três até e seis = **14 valores**

Seis anos até nove anos = **16 valores**

De nove anos até treze anos = **18 valores**

Superior a treze anos = **20 valores**

**AD** - Avaliação de Desempenho será ponderada a avaliação dos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto trabalho a ocupar.

Desempenho inadequado - (0 a 1,999) = **0 valores**

Desempenho adequado - (2 a 3,999) = **10 valores**

Desempenho relevante - (4 a 5) = **15 valores**

Desempenho excelente - (4 a 5) = **20 valores**

Caso o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, será considerado **10 valores**.

**EPS** - 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.

A Entrevista profissional de seleção será realizada pelo júri na presença de todos os seus elementos.

A entrevista profissional de seleção é pública podendo a ela assistir todos os interessados.

A entrevista profissional de seleção terá duração até 15 minutos e serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os fatores de avaliação:

| MOTIVAÇÃO             | CLASSIFICAÇÃO | VALORES |
|-----------------------|---------------|---------|
| Motivação Excelente   | Elevado       | 20      |
| Boa Motivação         | Bom           | 16      |
| Motivação Adequada    | Suficiente    | 12      |
| Pouca Motivação       | Reduzido      | 8       |
| Ausência de Motivação | Insuficiente  | 4       |



| <b>SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO</b>      | <b>CLASSIFICAÇÃO</b> | <b>VALORES</b> |
|------------------------------------|----------------------|----------------|
| Sentido de Organização Excelente   | Elevado              | 20             |
| Sentido de Organização Relevante   | Bom                  | 16             |
| Sentido de Organização Suficiente  | Suficiente           | 12             |
| Pouco Sentido de Organização       | Reduzido             | 8              |
| Ausência de Sentido de Organização | Insuficiente         | 4              |

| <b>EXPERIENCIA PROFISSIONAL</b> | <b>CLASSIFICAÇÃO</b> | <b>VALORES</b> |
|---------------------------------|----------------------|----------------|
| Muita Experiência               | Elevado              | 20             |
| Experiência Relevante           | Bom                  | 16             |
| Experiência Suficiente          | Suficiente           | 12             |
| Pouca Experiência               | Reduzido             | 8              |
| Ausência de Experiência         | Insuficiente         | 4              |

| <b>CONHECIMENTO DAS FUNÇÕES</b> | <b>CLASSIFICAÇÃO</b> | <b>VALORES</b> |
|---------------------------------|----------------------|----------------|
| Muitos Conhecimentos            | Elevado              | 20             |
| Conhecimentos Relevantes        | Bom                  | 16             |
| Conhecimentos Suficientes       | Suficiente           | 12             |
| Poucos Conhecimentos            | Reduzido             | 8              |
| Ausência de Conhecimentos       | Insuficiente         | 4              |

| <b>COMUNICAÇÃO</b>                   | <b>CLASSIFICAÇÃO</b> | <b>VALORES</b> |
|--------------------------------------|----------------------|----------------|
| Capacidade de Comunicação Excelente  | Elevado              | 20             |
| Capacidade de Comunicação Relevante  | Bom                  | 16             |
| Capacidade de Comunicação Suficiente | Suficiente           | 12             |
| Pouca capacidade de Comunicação      | Reduzido             | 8              |
| Dificuldade de Comunicação           | Insuficiente         | 4              |

| <b>Relacionamento Interpessoal</b>                   | <b>CLASSIFICAÇÃO</b> | <b>VALORES</b> |
|--|----------------------|----------------|
| Capacidade de Relacionamento Interpessoal Excelente  | Elevado              | 20             |
| Capacidade de Relacionamento Interpessoal Relevante  | Bom                  | 16             |
| Capacidade de Relacionamento Interpessoal Suficiente | Suficiente           | 12             |
| Pouca capacidade de Relacionamento Interpessoal      | Reduzido             | 8              |
| Dificuldade de Relacionamento Interpessoal           | Insuficiente         | 4              |

A classificação da EPS resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos fatores avaliados numa escala de 0 a 20 valores

**Valoração Final** - A valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação nos métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC\ 55\% + EPS\ 45\%)$$

Sendo que:

**CF** = Classificação final

**AC** = Avaliação curricular

**EPS** = Entrevista profissional de seleção

Consideram-se excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista profissional de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção/classificação final.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão:

- a) Candidato(a) com melhor classificação obtida no fator **Motivação**, da entrevista profissional de seleção;

b) Candidato (a) com melhor classificação obtida no fator **Relacionamento interpessoal**, da entrevista profissional de seleção;

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri.

**O júri,**

Ana Rita Diogo

Ana Rita Alves Silva Mendes Diogo

Fátima Silva

Maria de Fátima Silva

Sara Isabel Araújo Monteiro da Rocha

Sara Isabel Araújo Monteiro da Rocha