



Câmara Municipal de Moura

Procedimento concursal comum em regime de mobilidade intercarreiras para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior, (não adjetivado), na Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, a que se refere a Proposta n.º 4313 de 12/04/2023, aprovada na reunião da Câmara Municipal de Moura no dia 19 de abril de 2023.

ATA n.º 1

-----No dia 24 do mês de agosto de 2023, no edifício da Câmara Municipal de Moura, pelas 10: 00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum em regime de mobilidade intercarreiras para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior, (não adjetivado), na Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, do mapa de pessoal do referido órgão do município de Moura. -----

-----Estiveram presentes os seguintes membros do júri, designados por despacho n.º 8864 de 23 de agosto de 2023, do Sr. Vereador dos Recursos Humanos, no exercício de competência delegada por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 11/11/2021. -----

-----Presidente do júri: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Moura. -----

-----1.º Vogal Maria de Jesus Pataca Mendes, Chefe da Divisão Financeira e Património, da Câmara Municipal de Moura, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos. -----

-----1.º Vogal suplente: Salomé de Jesus Figueiras Pombinho Prates Baguinho Apolinário – Técnica Superior, da Câmara Municipal de Moura, em substituição do 2.º



Câmara Municipal de Moura

Handwritten initials and signature in the top right corner.

Vogal efetivo: Helena Cristina Estevens Honrado, Técnica Superior, da Câmara Municipal de Moura.-----

-----Primeiro: Objetivo da reunião: -----

-----A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, as ponderações de cada método de seleção, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação, incluindo o sistema de valoração final de cada método de seleção e, ainda, a definição do tipo de prova a aplicar, incluindo os critérios de desempate na ordenação final dos/as candidatos/as para ocupação do posto de trabalho com a caracterização genérica prevista no anexo a que se refere o artigo 88.º/2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6, na redação atual e especifica em função do mapa de pessoal em vigor, compreendendo a:-----

-----Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão, nomeadamente, no âmbito da gestão dos recursos humanos. -----

-----Nesta conformidade, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

-----Segundo: Perfil de Competências e Métodos de Seleção: -----

-----A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada de Portaria), um perfil de competências previamente definido, perfil que se anexa à presente ata e dela faz parte integrante. -----

-----**Métodos de seleção:** No presente procedimento concursal são aplicados de acordo com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria e 36.º da LTFP, os seguintes métodos de seleção obrigatórios: -----

-----a) Avaliação Curricular; no caso de existir apenas um candidato. -----

-----Os métodos de seleção a utilizar, para o recrutamento no caso de existir mais de um candidato são Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

-----1.1 Avaliação Curricular (AC).-----

-----A Avaliação Curricular expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e ponderação de 100% ou 70% na valoração final, consoante seja um ou mais candidatos, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando a habilitação



Câmara Municipal de Moura

académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.-----

-----A classificação a atribuir a este método de seleção resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

-----Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:--

----- $AC = 20\% HA + 25\% FP + 40\% EP + 15\% AD$:-----

-----As ponderações atribuídas aos fatores HÁ, FP, EP e AD, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a formação profissional porque considera que a formação em contexto laboral é uma mais-valia para a obtenção de bons resultados, e de igual modo a experiência profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes da administração pública.-----

-----Habilitação académica (HA) – será ponderada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma: -----

-----1.1.1 Habilitação Académica:-----

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura	18 valores
Habilitação superior	20 valores

-----1.1.2 Formação Profissional (FP) – para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas de acordo com a duração e que se relacionem com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, obtidas nos últimos 5 anos.-----

-----A pontuação final neste fator de avaliação, será obtida de acordo com a seguinte grelha:-----

Formação	Valoração
Sem formação	10 valores



Câmara Municipal de Moura

Até 20 horas	14 valores
Mais de 20 horas até 40 horas	16 valores
Mais de 40 horas até 60 horas	18 valores
Mais de 60 horas	20 valores

-----Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondentes ao item mais elevado.-----

-----Quando dos respetivos documentos não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.-----

-----1.1.3 Experiência Profissional (EP) – neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação das funções /atividades já exercidas e correspondentes às atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, de acordo com a seguinte grelha:-----

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Inferior a 1 ano	12 valores
Igual a 1 ano e inferior a 3 anos	14 valores
Igual a 3 anos e inferior a 6 anos	16 valores
Igual a 6 anos e inferior a 8 anos	18 valores
Igual a 8 anos ou superior	20 valores

-----1.1.4 Avaliação de Desempenho (AD) – a avaliação deste fator será a média das avaliações de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos (2019/2020 e 2021/2022) ou os dois últimos dois anos que o candidato possua, sendo a pontuação atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração: -----

Média	Valoração
Avaliação igual ou inferior a 1,999	10



Câmara Municipal de Moura

Avaliação entre 2 e 3,999	17
Igual ou superior a 4	20

-----1.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EPC).-----

-----A entrevista de avaliação de competências expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas e com a ponderação de 30% na valoração final, visa avaliar de forma minimamente objetiva a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador(es) e o entrevistado(a).-----

-----Relativamente à entrevista de avaliação de competências, o júri deliberou considerar os seguintes subfactores.-----

-----1.2.1 Qualidade da experiência profissional (QEP) – Afere a experiência profissional adquirida e a sua utilidade e adequação ao exercício do posto de trabalho, e ainda o interesse pela leitura de pareceres técnicos e consulta de documentação específica para resolução de casos pontuais, com recurso às novas tecnologias ou frequência de ações de formação em matérias relacionadas ou com implicações na sua atividade profissional.-----

-----1.2.2 Capacidade de análise e sentido crítico (CASC) – Afere o sentido de prioridade nas respostas, o sentido lógico ou a fuga na abordagem dos problemas, assim como as opções tomadas e a argumentação apresentada perante determinada situação/problema e ainda a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.-----

-----1.2.3 Capacidade de comunicação (CC) – Considera o nível de comunicação e oralidade revelado na interação entre entrevistador – entrevistado, concretamente, quanto à forma, clareza e precisão dos termos, e a concisão e facilidade de apresentação das ideias e riqueza do vocabulário. Avalia ainda a capacidade de expressão e o estilo comunicacional, atendendo à fluência, clareza e ritmo do discurso oral, incluindo a adequação e diversidade do vocabulário. -----

-----1.2.4 Relacionamento interpessoal (RI) – Afere a capacidade para se integrar e



Câmara Municipal de Moura

interagir com pessoas de diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, incluindo a resolução de potenciais situações de conflitos, utilizando estratégias que revelem bom senso e respeito pelos outros.-----

-----Para a valoração da entrevista o júri deliberou utilizar a grelha constante do anexo II à presente ata, que compreende o conjunto de fatores de avaliação com as aceções em que são tomadas, o seu escalamento por níveis, definições e valoração implícita, a fim de atingir os seguintes e principais objetivos:-----

-----a) Tomar transparente o itinerário acognóstico percorrido para a avaliação dos candidatos.-----

-----b) Diminuir o grau de subjetividade.-----

-----c) Uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos.-----

-----d) Avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos para determinar a sua capacidade de adequação à função.-----

-----A valoração da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida através da seguinte fórmula:-----

----- $EAC = (QEP + CASC + CC + RI) / 4$.-----

-----A classificação a atribuir a cada subfactor de avaliação resulta de votação nominal de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros avaliados, de acordo com a seguinte grelha: -----

Nível	Valores
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

-----Tendo em vista a aplicação do método de seleção, o júri deliberou aprovar o



Câmara Municipal de Moura

modelo de ficha individual de avaliação (anexo II), que faz parte integrante desta ata. ----

-----2. Terceiro: Ordenação Final-----

-----2.1 No caso de existir apenas um candidato, a ordenação final do candidato que complete o procedimento resultará da classificação obtida no único método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará por aplicação da seguinte fórmula: $OF = AC \times 100\%$.-----

-----2.2. No caso de existir mais de um candidato, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação obtida nos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, por aplicação da seguinte formula: $OF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$.-----

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

-----OF = Ordenação final;-----

-----AC = Avaliação Curricular:-----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----2.2 Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o júri adere aos seguintes critérios:-----

-----a) Candidato com maior numero de horas de formação profissional, na área a que se destina o procedimento concursal.-----

-----b) Candidato com maior experiência profissional na área a que se destina o procedimentos concursal.-----

-----c) Candidato com maior experiência profissional na Administração Pública.-----

-----d) Candidato com a classificação final da habilitação académica exigida mais elevada.-----

-----2.3 A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, determina a desistência do procedimento, bem como serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte, considerando – se por isso excluídos da ordenação final.-----

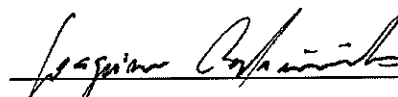


Câmara Municipal de Moura

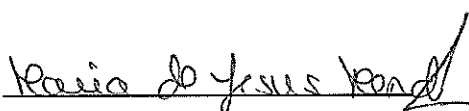
-----Para efeitos curricular e avaliação da entrevista de avaliação de competências o júri decidiu utilizar os modelos de fichas (anexos I, II e III) que fazem parte integrante da ata.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalho a lavrada a presente ata que, depois de lida a achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri do processo e autenticada com o selo branco em uso nos serviços. -----

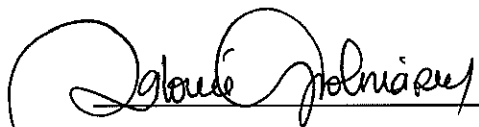
O (A) Presidente do(a) júri,

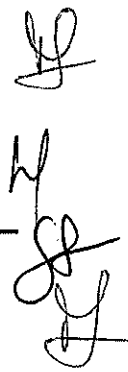

/Joaquim Cadeirinhas/

1º Vogal


/Maria de Jesus Pataca Mendes/

1º Vogal Suplente


/Salomé Apolinário/

[illegible]

Anexo I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de técnico superior (não adjetivado), para a área funcional recursos humanos, na modalidade de mobilidade intercarreiras.

Nome: _____

Parâmetro: Habilitação Acadêmica (HA)

Grau	Área	Valoração

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Pontuação
Valoração da FP	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
Valoração da EP		



Câmara Municipal de Moura

Parâmetro: Avaliação do Desempenho (AD)

Biénios	Avaliação Quantitativa
Média	
Valoração da AD	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HA + 25\%FP + 40\%EP + 15\%AD$$

Na qual:

AC = Avaliação Curricular

FA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

O Presidente do júri: _____

O 1º Vogal Efetivo: _____

O 2º Vogal Efetivo: _____



Câmara Municipal de Moura

Anexo n.º II

**GRELHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE
COMPETÊNCIAS**

NOME

Competências	Comportamentos	M/NM	Nº de Comportamentos Manifestados	Competência Presente/Ausente
		M		
		M		
		M		
		M		
		M		
		NM		
		NM		
		M		
		M		
		M		
		M		
		M		
		M		
		M		
		M		
		M		

Correspondência entre Comportamentos e Competências

Comportamentos	Competência

Nº de Competências Presentes	Nível Classificativo



Câmara Municipal de Moura

Anexo III Qualidade da Experiência Profissional

Nível		Valores
Elevado	Revela grande variedade profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	8
Insuficiente	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	4



Câmara Municipal de Moura

Handwritten initials and marks in the top right corner.

Anexo III Capacidade de análise e sentido crítico

Nível		Valores
Elevado	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12
Reduzido	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	4



Câmara Municipal de Moura

Anexo III Capacidade de comunicação

Nível		Valores
Elevado	Quando demonstra elevada capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado. Exprime-se com muita clareza e com vocabulário muito rico e diversificado.	20
Bom	Quando demonstra boa capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso bem estruturado, fluente e articulado. Exprime-se com boa clareza e com bom vocabulário.	16
Suficiente	Quando demonstra suficiente capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso suficientemente estruturado, fluente e articulado. Exprime-se com suficiente clareza e com razoável vocabulário.	12
Reduzido	Quando demonstra reduzida capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado. Exprime-se com reduzida clareza e reduzido vocabulário.	8
Insuficiente	Quando demonstra reduzida capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado. Exprime-se com insuficiente clareza e incipiente vocabulário.	4



Câmara Municipal de Moura

Anexo III

Relacionamento interpessoal

Nível		Valores
Elevado	Evidencia nível Elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muita boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20
Bom	Evidencia nível Bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16
Suficiente	Evidencia nível Suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12
Reduzido	Evidencia nível Reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8
Insuficiente	Evidencia nível Insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4