

ATA N.º 1

Procedimento na modalidade de mobilidade na categoria para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Administração Pública

No dia vinte e dois de fevereiro de dois mil e vinte e dois, nas instalações da OesteCIM, sita na Avenida General Pedro Cardoso, n.º 9, em Caldas da Rainha, pelas 11 horas, reuniu o Júri do procedimento na modalidade de mobilidade na categoria tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal da OesteCIM, para a Divisão de Gestão Financeira, Património e Recursos Humanos, através de despacho do Primeiro Secretário datado de vinte e dois de fevereiro, estando presentes: Helena Santos, na qualidade de presidente, Túlia Coelho e Romeu Paulo, na qualidade de vogais.

Considerando que, no presente procedimento na modalidade de mobilidade na categoria, a seleção dos candidatos será efetuada com base na prévia avaliação curricular, podendo ser complementada com uma eventual entrevista profissional de seleção, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

a) A Avaliação Curricular (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e caráter eliminatório, tem uma ponderação de 100% ou de 50%, consoante haja ou não entrevista profissional de seleção, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \times HA + 45\% \times EP + 35\% \times FP$$

Na qual:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP - Formação profissional

i. No parâmetro HA, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os seguintes:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento em área de formação relevante para as funções a desempenhar	20 valores
Mestrado em área de formação relevante para as funções a desempenhar	18 valores
Licenciatura em Administração Pública	16 valores

ii. No parâmetro EP, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os que constam da tabela seguinte:

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 15 anos	20 valores
Igual ou superior a 10 e inferior a 15 anos	18 valores
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos	16 valores
Igual ou superior a 3 e inferior a 5 anos	12 valores
Igual ou superior a 1 e inferior a 3 anos	10 valores
Inferior a 1 ano	6 valores

iii. No parâmetro FP, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os que constam da tabela seguinte:

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 180 horas	20 valores
Igual ou superior a 120 e inferior a 180 horas	18 valores
Igual ou superior a 60 e inferior a 120 horas	16 valores
Igual ou superior a 30 e inferior a 60 horas	14 valores
Igual ou superior a 3 e inferior a 30 horas	12 valores

b) A Avaliação Curricular (AC) servirá de base à pré-seleção dos candidatos, sendo selecionados os candidatos que obtiverem um mínimo de 12 valores. A avaliação será efetuada com base na fórmula indicada em a), sendo os candidatos agrupados, consoante tenham, ou não, obtido a classificação mínima de 12 valores, por Favorável ou Não Favorável;

c) Apenas os candidatos com menção de Favorável serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção;

d) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 50% da nota final, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, motivação profissional e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados e ponderados, numa escala de 0 a 20, os seguintes parâmetros: Qualidade da Experiência Profissional (QEP); Motivação/Interesse (MI); Responsabilidade (R); Sentido crítico (SC).

i. Qualidade da Experiência Profissional - visa avaliar o nível e desenvolvimento dos conhecimentos técnico e profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;

ii. **Motivação** - visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções a desempenhar, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional;

iii. **Responsabilidade** - visa avaliar o sentido de responsabilidade do candidato e o nível de compromisso para com o serviço, designadamente a sua capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades;

iv. **Sentido Crítico** - visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas.

e) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração não superior a 30 minutos, será realizada pelo júri e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, de acordo com o quadro infra, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (QEP + MI + R + SC)$$

Na qual:

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

QEP - Qualidade da Experiência Profissional

MI - Motivação/Interesse

R - Responsabilidade

SC - Sentido Crítico

Nível Classificativo	Classificação	Descrição do Comportamento Associado
Elevado	20 valores	<ul style="list-style-type: none"> - Revelou grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho; - Revelou muito elevado interesse e motivação profissional; - Manifestou elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço; - Demonstrou possuir um excelente sentido crítico;

Nível Classificativo	Classificação	Descrição do Comportamento Associado
Bom	16 valores	<ul style="list-style-type: none"> - Revelou variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao trabalho; - Relevou elevado interesse e motivação profissional; - Manifestou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço; - Demonstrou possuir um elevado sentido crítico;
Suficiente	12 valores	<ul style="list-style-type: none"> - Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; - Relevou um satisfatório interesse e motivação profissional; - Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço; - Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico;
Reduzido	8 valores	<ul style="list-style-type: none"> - Revelou pouca experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho; - Relevou escasso interesse e motivação profissional; - Manifestou pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço; - Demonstrou possuir escasso sentido crítico;
Insuficiente	4 valores	<ul style="list-style-type: none"> - Não revelou experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho; - Relevou muito escasso interesse e motivação profissional; - Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço; - Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico.

f) A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a Classificação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

i. Caso seja utilizado apenas o método de seleção de avaliação curricular:

$$CF = 100\% \times AC$$

ii. Caso a avaliação curricular seja complementada com a entrevista profissional de seleção:

$$CF = 50\% \times AC + 50\% \times EPS$$

Em que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

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

O Presidente do Júri,

Helena Santos

O 1º Vogal Efetivo

Túlia Coelho

O 2º Vogal Efetivo

Romeu Paulo