

ATA Nº. 1

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

Ao vigésimo oitavo do mês de setembro 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 – Marisa Figueiredo, Chefe da Divisão Municipal Administrativa e Financeira;
Vogal Efetivo – José Bernardino, Técnico Superior;
Vogal Suplente (por impedimento do primeiro Vogal Efetivo) – Teresa França, Técnica Superior.

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade definir os critérios para a avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências que se anexam. A valoração final obedecerá à seguinte fórmula:

$$VF = 30\%AC + 70\%EAC$$

em que:

VF = Valoração Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

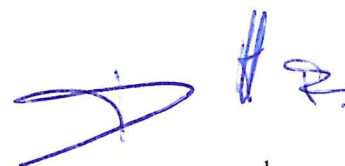
AVALIAÇÃO CURRICULAR

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (2HA+3FP+4EP+1AD)/10$$





1. Habilitações Acadêmicas

No parâmetro **Habilitação Acadêmica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Não há possibilidade de substituição do grau acadêmico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respectivas ponderações são os seguintes:

Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho	16 Valores
Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 Valores

2. Formação Profissional

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) frequentadas a partir de 2014 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respectivas ponderações são os seguintes:

Sem formação profissional na área	8 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a concurso:	
Até 35 horas, inclusive	10 valores
> 35 horas e ≤ 70 horas	12 valores
> 70 horas e ≤ 140 horas	14 valores
> 140 horas e ≤ 300 horas	16 valores
> 140 horas e ≤ 400 horas	18 valores
> 400 horas	20 valores

3. Experiência Profissional

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Sem experiência	8 valores
Inferior a 1 ano	10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14 Valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos	16 Valores
Igual ou superior a 9 anos e inferior a 12 anos	18 Valores
Superior a 12 anos	20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado.

4. Avaliação de Desempenho



No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar a avaliação será de 10 valores.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos indicadores comportamentais em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

A – Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B - Planeamento e Organização: Capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

C – Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

D – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

E – Tolerância à pressão e Contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

F – Análise da Informação e Sentido Crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

O(a) candidato(a) evidencia 4 critérios comportamentais da competência	20 valores
O(a) candidato(a) evidencia 3 critérios comportamentais da competência	16 valores
O(a) candidato(a) evidencia 2 critérios comportamentais da competência	12 valores
O(a) candidato(a) evidencia 1 critério comportamental da competência	10 valores
O(a) candidato(a) não evidencia critério comportamental da competência	8 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G) / 7$$



As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os membros do júri do presente procedimento concursal.

Presidente do júri Alvaro Trindade

Vogal efetivo José R.

Vogal suplente Teresa Francisco.