

ATA Nº. 1

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

Ao vigésimo sétimo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, na Câmara Municipal de Constância, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: Presidente – Luís Miguel Reis, chefe da divisão municipal de serviços técnicos; Vogais Efetivos – Manuela Maria Lopes, técnica superior, e Jorge Manuel Heitor.

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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas alternativas:

Candidatos com avaliação de desempenho atribuída no período em avaliação:

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

Candidatos que, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não dispõem de avaliação de desempenho relativa ao período objeto de avaliação:

$$AC = (2HA+3FP+4EP)/9$$

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

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 – Realização e orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

B – Conhecimento e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

C – Inovação e qualidade: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.

D – Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

E – Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

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 ou mais 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

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

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 _____

Vogal efetivo _____

Vogal efetivo _____