



**PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE INTERNA A TEMPO INTEIRO ENTRE DOIS ÓRGÃOS,
NA MODALIDADE DE MOBILIDADE NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO
(MUSEOGRAFIA)**

ATA N.º 1

---Aos catorze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte um, pelas dez horas, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho de Monforte, o Júri do procedimento de mobilidade em referência, nomeado pelo Despacho n.º. 42/2021, de 31 de maio, estando presentes a Presidente, Dr.ª. Teresa de Jesus Barrenho Cunha Sardinha, Dirigente Intermédio de 3.º. Grau da Unidade Orgânica Flexível Sociocultural, Educação e Desporto, Primeiro Vogal Efetivo, Vitor Augusto Cid Carreiras, Coordenador Técnico da subunidade de Gestão de Recursos Humanos, Segundo Vogal Efetivo, Rui Manuel Sapata Serrano, Coordenador Técnico da Subunidade Orgânica Administrativa, Taxas, Licenças, Arquivo, Expediente Geral e Atendimento ao Cidadão, todos pertencentes ao Mapa de Pessoal do Município de Monforte.-----

---Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, a respetiva fórmula classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

---MÉTODOS DE SELEÇÃO:-----

---A) Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 55%;-----

---B) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação de 45%;-----

---A) Avaliação Curricular (AC).-----

---A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e das formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo currículo profissional.-----

---Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:-----

1- Habilidade académica (HA), é ponderada a titularidade de habilitação exigida de acordo com a alínea a) do n.º. 1 do artigo 86.º. Da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º. 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----

2- Formação Profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.-----

3- Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades



inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma.-----

4- Avaliação do Desempenho (AD), na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP.-----

1 – Habilitação Académica (HA).-----

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o 12º. Ano de escolaridade ou equivalente, com os seguintes parâmetros de valoração:

Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 18 valores;

Nível habilitacional imediatamente superior, em grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 19 valores;

Nível habilitacional imediatamente superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 20 valores;

2- Formação Profissional (FP).-----

A Formação Profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.-----

Sem participações em ações de formação – 0 valores;

Até 10 horas – 4 valores;

Mais de 10 horas e até 20 horas – 8 valores;

Mais de 20 horas e até 35 horas – 12 valores;

Mais de 35 horas e até 60 horas – 16 valores;

Mais de 60 horas – 20 valores.

3- Experiência Profissional (EP).-----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, ponderando-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma, da seguinte forma:-----

Até 1 ano de experiência profissional – 4 valores;

De 1 a 7 anos de experiência profissional – 8 valores;

De 8 a 13 anos de experiência profissional – 12 valores;

De 14 a 19 anos de experiência profissional – 16 valores;

Com mais de 19 anos de experiência profissional – 20 valores;

4- Avaliação do Desempenho (AD).-----

Neste fator é considerado a avaliação do desempenho na sua expressão quantitativa e

qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta a correspondência da escala do SIADAP para a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----

TABELA 1. Correspondência entre a escala do SIADAP e Escala do Procedimento.

Ao abrigo da Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro:-----

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante/Excelente: 4,5 a 5	20
Desempenho Relevante/Excelente: 4 a 4,499	18
Desempenho Adequado: 3,5 a 3,999	16
Desempenho Adequado: 3 a 3,499	12
Desempenho Adequado: 2 a 2,999	8
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999	4

Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio – 10 valores.-----

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC):-----

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:-----

---**CAC= HAx25%+FP*25%+EPx40%+ADx10%.**-----

---**B) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação:-----


a)Experiência Profissional para o Desempenho da função; b) Capacidade de Expressão e Comunicação; c) Relacionamento Interpessoal; d) Interesse e motivação Profissional. A Entrevista Profissional de Seleção 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, dentro da escala de >16 a <=20, >12 a <=16, >10 a <=12, <=10 a >=4 e 0 a <4, também respetivamente.-----

---Por cada entrevista profissional é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a avaliação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. A Entrevista Profissional de Seleção terá duração aproximada de 15 minutos.-----

-A) Experiência Profissional para o desempenho da Função.-----

-----Considerar-se-á neste parâmetro o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do lugar perante uma situação/problema em função dos conhecimentos adquiridos.-----

Manifestou possuir um elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 5 valores.



Manifestou possuir um bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores;

Manifestou possuir suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 3 valores;

Manifestou possuir um reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 2 valores;

Manifestou possuir um insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 1 valor.

B) Capacidade de Expressão e Comunicação.-----

Neste parâmetro avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.-----

Revelou uma elevada capacidade de expressão e comunicação – 5 valores;

Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação – 4 valores;

Revelou uma suficiente capacidade de expressão e comunicação – 3 valores;

Revelou uma reduzida capacidade de expressão e comunicação – 2 valores;

Revelou uma insuficiente capacidade de expressão e comunicação – 1 valor.

C) Relacionamento Interpessoal.-----

Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e as atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais.-----

Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal-5 valores;

Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal-4 valores;

Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 3 val.;

Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 2 val.;

Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal- 1 val:

D) Interesse e Motivação Profissional.-----

Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente se as razões candidatura constituem uma opção consciente do candidato.-----

Revelou um elevado interesse e motivação profissional – 5 valores;

Revelou um bom interesse e motivação profissional – 4 valores;

Revelou um suficiente interesse e motivação profissional – 3 valores;

Revelou um reduzido interesse e motivação profissional – 2 valores;

Revelou um insuficiente interesse e motivação profissional -1 valor;

A valoração final (VF) – Resulta da seguinte expressão:-----

$VF = 0,55 \cdot AC + 0,45 \cdot EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC=Avaliação Curricular; EPS= Entrevista Profissional de Seleção.-----

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:-----

---Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 27º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril.-----

---Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na função pública.-----

---EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:-----

---É excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----

---Os candidatos excluídos durante a aplicação dos métodos de seleção serão notificados para a realização da audiência dos interessados, sendo-lhes concedido o prazo de dez dias úteis para se pronunciarem por escrito. A notificação será efetuada por uma das formas previstas no artigo 10º., da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

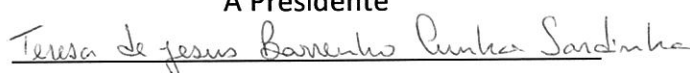
---Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.-----

---A presente ata, bem como as subseqüentes onde constem parâmetros de avaliação e respetiva ponderação respeitante aos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, nos termos da alínea K) do nº2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

---Por fim, foi deliberado por unanimidade e de acordo com o estipulado no número seis do artigo onze da portaria cento e vinte cinco traço A de trinta de abril de dois mil e dezanove, publicitar a presente ata na página oficial da Câmara Municipal de Monforte.-

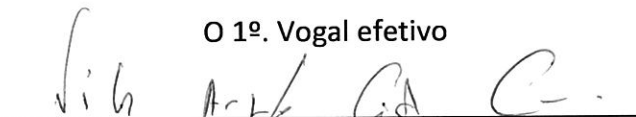
---Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

A Presidente



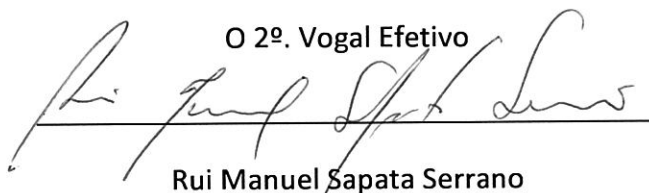
Drª. Teresa da Jesus Barrenho Cunha Sardinha

O 1º. Vogal efetivo



Vitor Augusto Cid Carreiras

O 2º. Vogal Efetivo



Rui Manuel Sapata Serrano

