



D
M.
A

PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE INTERNA A TEMPO INTEIRO ENTRE DOIS ORGÃOS, NA MODALIDADE DE MOBILIDADE NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR COM LICENCIATURA BIETÁPICA EM CONSERVAÇÃO E RESTAURO.

ATA 1

--- Aos cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um, pelas dez horas e trinta minutos reuniu, no Edifício Paços do Concelho, o júri do procedimento de mobilidade em referência, nomeado por despacho do Presidente da Câmara n.º 5/2021, estando presentes o presidente, Dr. Rui Eduardo Dores Jesuíno, Chefe de Divisão de Cultura e Turismo da Câmara Municipal de Elvas, Primeiro Vogal Efetivo, Dr.ª Isabel da Conceição de Almeida Pinto, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Recuperação do Património Histórico e Reabilitação Urbana, da Câmara Municipal de Elvas, Segundo Vogal Efetivo, Dr.ª Ana Cristina Chiocca de Almeida Duarte, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos, em regime de substituição, da Câmara Municipal de Elvas-----

--- 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 da 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 - Na habilitação académica (HA), é ponderada a titularidade de licenciatura de acordo com a alínea c) do nº 1 do artigo 86º 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, nomeadamente licenciatura bietápica em conservação e restauro.-----

2 – A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

3- A 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 grau de licenciatura, com os seguintes parâmetros de valoração:

- Licenciatura – 16 valores;
- Mestrado – 18 valores;
- Doutoramento – 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. -----

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher com a seguinte valoração: ----

- 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 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.



AD
M.
A

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 I. 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: -----

$$CAC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%.$$

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 e o entrevistado, 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 de seleção 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 a duração aproximada de 15 minutos. ----- Cada parâmetro (A, B, C e D) será avaliado até ao máximo de 5 valores. -----

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 um 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. -----

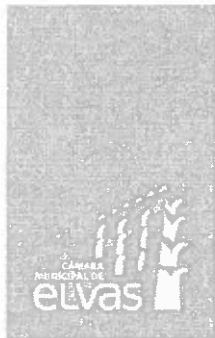
- Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal – 5 valores.
- Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valores.
- Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 3 valores.
- Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 2 valores.
- Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 1 valor.

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 da 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: -----

$VF = 0,55 * AC + 0,45 * EPS$, 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 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/4. -----

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

EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO: -----

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 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. -----

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 subsequentes 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 nº 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. -----

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

---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. -----

O Presidente,

Dr. Rui Eduardo Dores Jesuíno

O 1.º vogal efetivo

Dr.ª Isabel da Conceição de Almeida Pinto

O 2.º vogal efetivo

Dr.ª Ana Cristina Chiocca de Almeida Duarte