

ATA N.º 1

Procedimento por mobilidade interna interorganismos para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional para a Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural – Biblioteca Municipal

No dia vinte e sete do mês novembro do ano de dois mil e vinte e três, nas instalações da Câmara Municipal, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, aberto por aviso publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP) com o código da oferta OE202311/0914 - um posto de trabalho de assistente operacional para a Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural – Biblioteca Municipal, designado pelo despacho n.º 12834 do Senhor Presidente da Câmara Municipal, exarado a 02/11/2023, estando presentes: Técnica Superior Paula Cristina Gomes Marques Furtado de Sousa, na qualidade de Presidente de Júri, Encarregada Operacional Lucinda Maria Gonçalves de Barros Miguel, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e a Técnica Superior Ana Sofia da Silva Mendes Alves, como vogais, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto único: Métodos de seleção. -----

Aberta a sessão, o júri tomou conhecimento que, conforme previsto na deliberação tomada pela Câmara Municipal na sua reunião realizada a 08/11/2023, a seleção dos candidatos será efetuada com base na Avaliação Curricular (AC) e na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

Assim, a fim de procederem à fixação dos parâmetros de avaliação das candidaturas e da sua ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar as seguintes regras: -----

1. Avaliação Curricular (AC): -----

1.1 A avaliação curricular visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

1.2 A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula: -----

$AC = HA (20\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (20\%)$ -----

1.3 A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas. -----

1.4 Para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes: -----



MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

a) Habilitações académicas (HA) – Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos, desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos: -----

Habilitações académicas	Valoração
Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	18 valores
Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	20 valores

b) Formação profissional (FP) – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. -----

A valoração deste fator terá expressão na escala de 10 (dez) a 20 (vinte) valores e, para efeitos de avaliação, ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos 5 (cinco) anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento de mobilidade e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, de acordo com a seguinte grelha: -----

Formação Profissional (Duração)	Valoração
Sem formação	10 valores
Até 35 horas de formação	12 valores
Até 100 horas de formação	14 valores
Até 150 horas de formação	16 valores
Até 200 horas de formação	18 valores
Mais de 200 horas de formação	20 valores

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 7 (sete) horas. -----

c) Experiência Profissional (EP) – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, exercida na Administração Pública, nos seguintes termos: -----

Experiência Profissional (Meses)	Valoração
Até 12 meses	10 valores
De 13 a 36 meses	14 valores
De 37 a 60 meses	17 valores
Mais de 60 meses	20 valores

d) Avaliação do desempenho – a valoração deste fator resultará avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados. -----

MUNICÍPIO DE ALVAIAZERO

Avaliação de Desempenho	Valoração
Relevante convertido em excelente	20 valores
Relevante	17 valores
Adequado	14 valores
Último período refere-se ao desempenho de atividade(s) relevante(s) mas é superior a 3 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevantes	10 valores
Inadequado	8 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o (a) candidato (a) pertence, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho relativa àquele período, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

2.1 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a classificação final resulta da aplicação do que se encontra previsto na "Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências".-----

2.2 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e nos respetivos anexos. As competências a avaliar serão extraídas da correspondente lista, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constam no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, designadamente: -----

a) Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; -----

b) Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; -----

c) 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; -----

d) Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável; -----

e) Orientação para a segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais; -----

f) Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

g) Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; -----

h) Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; -----

i) Adaptação e Melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; -----

j) Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas. -----

2.3. A Entrevista de Avaliação de Competências será aplicada pelo júri, que integra um elemento com formação específica nessa matéria, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências. As questões a abordar na entrevista de avaliação de competências estão em anexo à presente ata, na posse do júri e em documento confidencial. -----

3. A ficha individual de aplicação dos métodos de seleção, contendo as classificações a atribuir nos elementos a avaliar, incluindo os critérios específicos a observar naquela atribuição, bem como de pontuação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, é aprovada em anexo à presente ata.-----

As deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo Júri. -----

O Júri,



(Paula Marques)



(Lucinda Carvalho)

(Sofia Alves)