**ATA Nº.1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL POR RECURSO À MOBILIDADE, PARA RECRUTAMENTO DE 1 (UM) TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE GESTÃO**

No dia seis de fevereiro de dois mil e vinte seis, pelas 10h, reuniu, o júri do Procedimento Concursal por recurso à Mobilidade, para recrutamento de 1 (um) Técnico Superior na área de Gestão, a afetar à subunidade de Recursos Humanos.

Estiveram presentes os seguintes membros do júri:

Presidente: Vera Cristina Marques Bailote, Chefe do Departamento de Gestão Municipal;

1º Vogal efetivo: Nuno Miguel Bagão Felix, Chefe de Unidade Contratação Pública e Finanças;

2ª Vogal efetiva: Telma Cristina Segurado Ramalho, Técnica Superior, na Subunidade de Recursos Humanos.

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas admitidas e a sua ponderação, bem como da grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, previstos no ponto 7. do aviso de recrutamento.

Conforme previsto no referido aviso, a seleção dos candidatos será efetuada com base em análise curricular e entrevista sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 na avaliação curricular serão selecionados para a realização da referida entrevista.

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção.

## 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 avaliação de 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 formula:

$$AC = [1(HA) + 1(FP) + 1{,}5(EP) + 0{,}5(AD)] / 4$$

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

1.4 Habilitações Académicas (HA): será avaliada a titularidade de habilitação académica, tendo em conta se esta é na área definida no perfil de recrutamento, de acordo com a seguinte matriz:

| HABILITAÇÃO/PONTUAÇÃO | Licenciatura | Mestrado | |
|---|---|---|---|
| | | Na área | Fora da área |
| Licenciatura em Gestão | 16 | 20 | 18 |

**1.5. Formação Profissional(FP):**

1.5.1. Para calculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas E que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificado no aviso do procedimento.

1.5.2. Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional apresentados pelos (as) candidatos(as) serão pontuados da seguinte forma:

| Formação Profissional | Pontuação |
|---|---|
| Participação em ações relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total até 30 horas. | 16 |
| Participação em ações relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 31 horas a 60 horas. | 18 |
| Participação em ações relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 61 horas a 100 horas. | 20 |

1.5.3. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima.

1.5.4. Quando a menção for feita em dias, serão consideradas 7horas/diárias.

1.5.5. A pontuação global do fator" Formação Profissional "não poderá exceder, em caso algum, 20 valores.

1.5.6. Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas nos últimos 3 anos, devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho

identificado no aviso do procedimento, em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

**1.6. Experiência profissional(EP):**

1.6.1. A determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento.

1.6.2. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte valoração:

| Experiência Profissional | Pontuação |
|---|---|
| N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho > 3 anos | 20 |
| N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 2 e 3 anos | 18 |
| N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 1 e 2 anos | 14 |
| N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho <=1 ano | 12 |
| Sem demonstração de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho | 8 |

1.6.3. Considera- se experiência Profissional na área do perfil de recrutamento aquelas realizadas em qualquer uma das áreas de atividade inerente ao posto de trabalho.

**1.7. Avaliação do Desempenho(AD):**

1.7.1 Na avaliação deste parâmetro será considerada a classificação obtida nos dois últimos ciclos avaliativos concluídos, independentemente da respetiva periodicidade (bienal ou anual), nos termos do regime legal do SIADAP aplicável em cada ciclo.

1.7.2 A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, em função da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas nesses ciclos, convertida de acordo com a seguinte tabela:

| Avaliação | Pontuação |
|---|---|
| 1,000 a 1,999 – Inadequado | 5 |
| 2,000 a 3,499 – Regular | 12 |

| | |
|---|---|
| 3,500 a 3,999 – Bom | 16 |
| 4,000 a 5,000 – Muito Bom / Excelente | 20 |

1.7.3. Sempre que o trabalhador não possua dois ciclos avaliativos concluídos por motivo que não lhe seja imputável, será considerada apenas a avaliação existente.

1.7.4. Na ausência total de avaliação relevante, por motivo não imputável ao trabalhador, será atribuída a pontuação correspondente à menção qualitativa de Regular.

**2. Entrevista Profissional(EP):**

2.1. A entrevista Profissional visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado.

2.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos seguintes parâmetros:

i. Capacidade de comunicação(A);

ii. Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional(B);

iii. Análise da Informação e sentido critico(C);

iv. Relacionamento Interpessoal(D);

v. Motivação e sentido de responsabilidade(E).

Por aplicação da seguinte fórmula:

**EP=(A+B+C+D+E) /5**

2.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

2.4. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o júri deliberou considera os seguintes aspetos:

2.4.1. Capacidade de comunicação(A) – Capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias e respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.

2.4.2. Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional(B) – Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como a preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente a utilização das novas tecnologias.

2.4.3. Análise da Informação e Sentido Critico(C) - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relaciona-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.

2.4.4. Relacionamento Interpessoal(D) – Capacidade para se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

2.4.5. Motivação e Sentido de responsabilidade (E) – Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

2.5. Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

| Desempenho | Pontuação |
|---|---|
| Elevado | 20 |
| Bom | 16 |
| Suficiente | 12 |
| Reduzido | 8 |
| Insuficiente | 4 |

## 3 Classificação Final (CF):

A classificação final será apurada da seguinte forma:

CF = 40% AC+60% EP

Em que:

CF= Classificação final;

AC= Avaliação Curricular;

EP= Entrevista Profissional.

## 4 EXCLUSÃO:

Serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão, e aqueles que obtenham na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, sendo igualmente excluídos aqueles que faltem a qualquer um dos métodos de seleção.

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 membros do júri.

O júri,

(Vera Cristina Marques Bailote)

(Nuno Miguel Bagão Felix)

(Telma Cristina Segurado Ramalho)