

ATA Nº 1

Ata da reunião do Júri para definição dos critérios de seleção no procedimento da mobilidade na categoria para 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente operacional - jardineiro.

Aos dezasseis dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 11:30 horas, reuniu nesta Câmara Municipal, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, assim constituído: -----

Presidente do Júri: Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;
Vogais efetivos:-----

1.º Vogal: Maria Soledade Almeida Pires, Engenheira Civil,-----

2.º Vogal: Luis Miguel Trigueiro Barradas, Encarregado Operacional;-----

A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas admitidas e a sua ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento.-----

De acordo com o aviso de abertura deste procedimento, a seleção dos candidatos será efetuada da seguinte forma:-----

$AF = AC * 50\% + EAC * 50\%$.-----

Conforme o previsto no despacho de abertura do procedimento a seleção dos candidatos será efetuada com base em avaliação curricular e na entrevista de avaliação de competências, sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 valores na avaliação curricular serão selecionados para a realização da entrevista.-----

O júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção.-----

AValiação CURRICULAR (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Com uma ponderação de 50 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.-----

A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros:-----

HA = habilitações Académicas;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional;-----

AD = Avaliação de Desempenho;-----

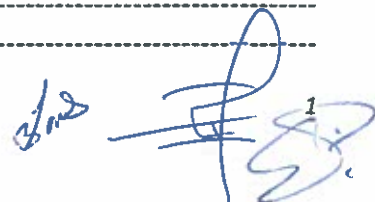
Por aplicação da seguinte fórmula:-----

$AC = (HA + EP + FP + AD) / 4$ -----

Habilitações Académicas (HA)-----

Certificadas pelas entidades competentes onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

Escolaridade obrigatória para o cargo - 18 valores-----



Habilitação superior á habilitação obrigatória - 20 valores-----

Formação Profissional (FP)-----

Na formação profissional considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, realizadas na área específica do posto de trabalho frequentadas até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com aplicação do seguinte critério:-----

- Mais de 51 horas de formação = 20 valores;-----

- De 35 a 50 horas de formação = 14 valores;-----

- De 21 a 34 horas de formação = 12 valores;-----

- Até 20 horas de formação = 8 valores;-----

- Sem formação profissional = 4 valores;-----

Experiência Profissional (EP)-----

A Experiência Profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, só sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado:-----

Experiência \geq 12 anos = 20 valores;-----

Experiência \geq 7 anos e $<$ a 12 = 16 valores;-----

Experiência \geq 3 anos e \leq a 7 = 12 valores;-----

Experiência \geq 1 anos e $<$ a 3 = 10 valores;-----

Experiência $<$ 1 ano = 8 valores;-----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

Será considerada a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas quatro avaliações do/a candidato/a homologadas, convertida na escala de 0 a 20 valores.-----

4,5 a 5 – Excelente/4 a 5 – Mérito Excelente – 18 valores;-----

4 a 4,4 – Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;-----

3 a 3,9 - Bom/ 2 a 3,999 – Desempenho Adequado - 12 valores;-----

insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento – 10 valores-----

De 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado - 8 valores;-----

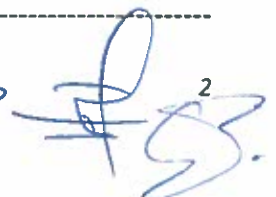
No caso de se verificar que o candidato não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de 3 a 3,999, correspondente a “desempenho adequado” por cada ciclo avaliativo.-----

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será valorada de 0 a 20 valores:-----

REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.-----

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.-----

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.-----

Band  2

ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.-----

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.-----

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

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.-----

COMUNICAÇÃO: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.-----

OPTIMIZAÇÃO 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.-----

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.-----

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.-----

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.-----

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

OF = 50%AC +50%EAC-----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião às **12:30 horas**, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos respetivos membros do júri do presente concurso.-

O Júri,

