

## ATA DEFINIÇÃO DE CRITERIOS

### MOBILIDADE ENTRE ÓRGÃOS - PROC. 44/2021

Aos nove dias do mês de abril de dois mil e vinte um, reuniu o júri do procedimento de mobilidade na categoria, entre órgãos, para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico, para o exercício de funções nos Julgados de Paz, aprovado em reunião de Assembleia Municipal de 18 de março de 2021, estando presente os seguintes membros:

**Presidente de Júri:** Piedade Susana da Silva Pina;

**1ª Vogal efetiva:** Célia Maria Mendes Correia, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

**2ª Vogal efetiva:** Paula Cristina de Portugal Fernandes.

A reunião de júri teve como intento deliberar a definição dos métodos de avaliação, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Iniciada a reunião e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a concurso, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular e,
- b) Entrevista profissional de seleção.

A **Avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até as centésimas, sendo ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: HA = Habilitação académica, FP = Formação profissional, EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho, resultando a nota final da aplicação da seguinte formula:

$$AC = (HL 20\% + FP10\% + EP40\% + AD30\%)$$

**HL** - Habilitação literária, será valorada de acordo com os seguintes parâmetros:

Legalmente exigida = **18 valores**

Superior ao legalmente exigido = **20 valores**

**FP-** Formação profissional - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2018, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar .

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores

Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

**EP -** Experiência Profissional incidirá apenas sobre o período em que o(a) candidato(a) executou atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovado.

A experiência profissional será valorada de acordo com os seguintes parâmetros:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 10 valores;

De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;

De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;

De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;

Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 20 valores.

**AD** - Avaliação de Desempenho será ponderada a avaliação dos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto trabalho a ocupar.

Desempenho inadequado - (0 a 1,999) = **0 valores**

Desempenho adequado - (2 a 3,999) = **12 valores**

Desempenho relevante - (4 a 5) = **15 valores**

Desempenho excelente - (4 a 5) = **20 valores**

Caso o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, será considerado **12 valores**.

**EPS** - Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista profissional de seleção será realizada pelo júri na presença de todos os seus elementos.

A entrevista profissional de seleção é pública podendo a ela assistir todos os interessados.

A entrevista profissional de seleção terá duração até 15 minutos e serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os fatores de avaliação:

MOTIVAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	VALORES
Motivação Excelente	Elevado	20
Boa Motivação	Bom	16
Motivação Adequada	Suficiente	12
Pouca Motivação	Reduzido	8
Ausência de Motivação	Insuficiente	4

P  
 J

<b>SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>VALORES</b>
Sentido de Organização Excelente	Elevado	20
Sentido de Organização Relevante	Bom	16
Sentido de Organização Suficiente	Suficiente	12
Pouco Sentido de Organização	Reduzido	8
Ausência de Sentido de Organização	Insuficiente	4

<b>EXPERIENCIA PROFISSIONAL</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>VALORES</b>
Muita Experiência	Elevado	20
Experiência Relevante	Bom	16
Experiência Suficiente	Suficiente	12
Pouca Experiência	Reduzido	8
Ausência de Experiência	Insuficiente	4

<b>CONHECIMENTO DAS FUNÇÕES</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>VALORES</b>
Muitos Conhecimentos	Elevado	20
Conhecimentos Relevantes	Bom	16
Conhecimentos Suficientes	Suficiente	12
Poucos Conhecimentos	Reduzido	8
Ausência de Conhecimentos	Insuficiente	4

<b>COMUNICAÇÃO</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>VALORES</b>
Capacidade de Comunicação Excelente	Elevado	20
Capacidade de Comunicação Relevante	Bom	16
Capacidade de Comunicação Suficiente	Suficiente	12
Pouca capacidade de Comunicação	Reduzido	8
Dificuldade de Comunicação	Insuficiente	4

Relacionamento Interpessoal	CLASSIFICAÇÃO	VALORES
Capacidade de Relacionamento Interpessoal Excelente	Elevado	20
Capacidade de Relacionamento Interpessoal Relevante	Bom	16
Capacidade de Relacionamento Interpessoal Suficiente	Suficiente	12
Pouca capacidade de Relacionamento Interpessoal	Reduzido	8
Dificuldade de Relacionamento Interpessoal	Insuficiente	4

A classificação da EPS resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos fatores avaliados numa escala de 0 a 20 valores

**Valoração Final** - A valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação nos métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \ 70\% + EPS \ 30\%)$$

Sendo que:

**CF** = Classificação final

**AC** = Avaliação curricular


**EPS** = Entrevista profissional de seleção

Consideram-se excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista profissional de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção/classificação final.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri.

**O júri,**



Piedade Susana da Silva Pina



Célia Maria Mendes Correia



Paula Cristina de Portugal Fernandes