

ATA DO JÚRI

(Definição dos métodos e critérios de seleção)

RECRUTAMENTO POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS DIFERENTES PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – Área de Educação Física e Desporto.

Ao sétimo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas 14:00 horas, reuniu o Júri do recrutamento por recurso à mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, designado pelo Sr. Presidente da Câmara, por seu Despacho n.º 1-RH/2020, de 7/1/2020, assim constituído: Presidente: António José Correia Pina Batista Monteiro (Técnico Superior), 1.º Vogal Efetivo: David Amaral Cardoso (Técnico Superior) e 2.ª Vogal Efetiva: M^a Adelaide Agostinho Borges (Técnica Superior). -----

A reunião teve como objetivo a preparação e definição dos critérios de avaliação dos métodos de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial. -----

Iniciados os trabalhos o Júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o seguinte: -----

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS: -----

1-AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), com carácter eliminatório, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida, especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e /ou o nível de desempenho nelas alcançado; com base na análise dos comprovativos do respetivo currículo profissional e através da ponderação dos critérios de apreciação abaixo identificados, tendo como referência a caracterização do posto de trabalho a ocupar. -----

1.1-Apenas os candidatos que obtenham valoração igual ou superior a 9,5 valores serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção; -----

1.2- A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$ -----

Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos: -----

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

Habilitação académica exigida - Licenciatura na área de Educação Física e Desporto (Professor do ensino básico 1.º/2.º ciclo, na variante de educação física) -19 valores -----

Habilitação académica superior à exigida - (Mestrado e/ou Doutoramento) – 20 valores. -----

FP-Formação Profissional: (Reuniões; Cursos; Ações; Colóquios; Jornadas; Encontros) considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições da Unidade Orgânica- Divisão de Educação, Desporto, Cultura, Turismo e Ação Social, conforme constam do Regulamento interno da organização dos serviços, publicado no site oficial do município, www.cmmangualde.pt. -----

Até 20 horas de formação – 18 valores -----

≥ 20 e <50 horas de formação – 19 valores -----

≥ a 50 horas – 20 valores -----

A apresentação do comprovativo da formação sem indicação do número de horas de duração será avaliada da seguinte forma: Por cada dia: 7 horas -----

EP-Experiência Profissional: considerando apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em funções públicas e ao grau de complexidade das mesmas: -----

Até 4 anos - 10 valores -----

≥ a 4 anos < 8 anos - 15 valores -----

≥ a 8 anos - 20 valores -----

Sendo apenas contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra serem verdadeiras as informações prestadas. -----

AD – Avaliação de Desempenho na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de Educação Física e Desporto, no último ciclo avaliativo em que foi avaliado/a: -----

Avaliação obtida: -----

Entre 1 e 2,999= 10 valores -----

Entre 3 e 3,999= 15 valores -----

Entre 4 e 5= 20 valores -----

Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao trabalhador = 15 valores -----

2- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO, visa avaliar, a experiência profissional, competências e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de expressão e comunicação, responsabilidade e compromisso com o serviço, interesse e motivação profissional, relacionamento interpessoal, adaptação e melhoria contínua. -----

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos. A classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obedece à seguinte fórmula: -----

$$EPS = (CEC)+(RCS)+(IMP)+(RI)+(AMC)$$

5

Em que: -----

EPS – Entrevista profissional de Seleção; CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação; RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; IMP – Interesse e Motivação Profissional; RI – Relacionamento Interpessoal; AMC – Adaptação e Melhoria Contínua. -----

Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos: -----

CEC- Capacidade de expressão e comunicação, aferição da clareza e fluência do discurso atendendo à lógica não-verbal (postura corporal, tom de voz). -----

Mostrou elevada clareza e fluência do discurso – Elevado/20 valores; -----

Mostrou boa clareza e fluência do discurso – Bom/16 valores; -----

Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso – Suficiente/12 valores; -----

Mostrou pouca clareza e fluência do discurso – Reduzido/ 8 valores; -----

Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso – Insuficiente/4 valores. -----

RCS- Responsabilidade e compromisso com o serviço, avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades. -----

Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Elevado/20 valores; --

Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Suficiente/12 valores;

Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Reduzido/ 8 valores; -----



Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Insuficiente/4 valores. -----

IMP- Interesse e motivação profissional, apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente, melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional. -----

Revelou elevado interesse e motivação profissional – Elevado/20 valores; -----

Revelou muito interesse e motivação profissional – Bom/16 valores; -----

Revelou satisfatório interesse e motivação profissional – Suficiente/12 valores; -----

Revelou pouco interesse e motivação profissional – Reduzido/ 8 valores; -----

Revelou muito pouco interesse e motivação profissional – Insuficiente/4 valores. -----

RI- Relacionamento interpessoal, avaliação da capacidade de relacionamento dos candidatos, quer com as futuras hierarquias, quer com os futuros colegas; identifica os conceitos de subordinação, camaradagem; bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional. -----

Manifesta muito boa capacidade de integração – Elevado/20 valores; -----

Manifesta boa capacidade de integração – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de integração – Suficiente/12 valores; -----

Manifesta pouca capacidade de integração – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de integração – Insuficiente/4 valores. -----

AMC- Adaptação e melhoria contínua, avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional. -----

Manifesta muito boa capacidade de adaptação – Elevado/20 valores; -----

Manifesta boa capacidade de adaptação – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de adaptação – Suficiente/12 valores; -----

Manifesta pouca capacidade de adaptação – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de adaptação – Insuficiente/4 valores. -----

3- CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) -----

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$CF = AC (60\%) + EPS (40\%)$$

Sendo: **CF** = Classificação final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção. -----

3.1- Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção Avaliação Curricular/Entrevista Profissional de Seleção, consideram-se excluídos da valoração final. -----

3.2- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; -----

De acordo com artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto nos n.ºs 1, do artigo 22.º e n.ºs 1 a 5, do artigo 23.º da mesma Portaria, para efeitos da audiência dos interessados; -----

Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos e os que não tenham sido convocados para a realização da entrevista profissional de seleção no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, por mensagem eletrónica a efetuar, também, pela forma prevista nos n.ºs 1 e 2, do referido artigo 22.º conjugado com o n.º 1 do artigo 23.º da referida Portaria; -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri, presentes. -----

Presidente, António José Correia Pina Batista Monteiro, _____

1.º Vogal, David Amaral Cardoso, _____

2.º Vogal Efetiva, M^ª Adelaide Agostinho Borges, _____