



6.  
42.  
JL

**ASSUNTO:** Procedimento concursal – mobilidade interna na categoria entre órgãos – 1 posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional – Divisão de Desporto e Juventude

No dia vinte e um de janeiro do ano de dois mil e vinte e seis, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo Dr. Ernesto Nobre Ramos, Diretor de Departamento Administrativo, Jurídico e Recursos Humanos, na qualidade de Presidente, Dr.ª Lisandra Maria André Rua, Chefe de Divisão Administrativa e Recursos Humanos, como 1.º vogal efetiva e Dr.ª Maria Helena Delgado Martins Messias, Chefe da Subdivisão Administrativa, como 2.ª vogal efetiva, reuniu a fim de estabelecer os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nestes termos, deliberou o júri que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem com as fórmulas abaixo identificadas:-----

1 - O método de seleção a utilizar, para o recrutamento no caso de existir apenas um candidato, a executar a atividade caracterizadora no posto de trabalho cuja ocupação se publicita no presente procedimento de mobilidade, é a Avaliação Curricular:

1.1. - A avaliação curricular visa analisar se o candidato possui os requisitos exigidos, nomeadamente ser detentor de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, ser titular da carreira/categoria a que se candidata e exercer as funções constantes no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.-----

1.2. - Na avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitações literárias, formação profissional, experiência profissional, todos relacionados com o exercício da função colocada a concurso, bem como a avaliação do desempenho para os candidatos que já tenham sido avaliados e desempenhado funções correspondentes. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e conforme documentação comprovativa.

Para a avaliação curricular, será aplicada a seguinte fórmula:

$$-----AC = HL+FP+EP+AD/4-----$$

Sendo que:



## Câmara Municipal Vila Real Sto. António

6.  
42  
R-

**HL=** Habilitações Literárias, onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

Habilitação superior à legalmente exigida tendo em conta o grau de complexidade funcional – 20 valores;

Habilitação legalmente exigida tendo em conta o grau de complexidade funcional – 18 valores;

**FP =** Formação Profissional, considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar, por cada:

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área – 0 valores;
- Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total até 20 horas – 12 valores;
- Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 horas e 60 horas – 14 valores;
- Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 61 horas e 100 horas – 16 valores;
- Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 101 horas e 150 horas – 18 valores;
- Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 151 horas – 20 valores;

O certificado de formação que não mencione o número de horas diárias de formação considera-se 7 horas/dia.-----

**EP =** Experiência Profissional, avalia-se a execução de atividades profissionais, o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso.-----

- Experiência profissional até 1 ano (inclusive) de experiência – 10 valores;
- Mais de 1 ano e até 4 anos de experiência – 12 valores;
- Mais de 4 anos e até 7 anos de experiência – 14 valores;
- Mais de 7 anos e até 10 anos de experiência – 16 valores;
- Mais de 10 anos e até 14 anos de experiência – 18 valores;



## Câmara Municipal Vila Real Sto. António

G.  
LP  
Pa

- Experiência superior a 14 anos – 20 valores;

**AD** = Avaliação de Desempenho, será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Mérito de Excelente – 20 valores

Menção qualitativa de Relevante – 16 valores

Menção qualitativa de Adequado – 12 valores

Menção qualitativa de Inadequado – 8 valores

No caso de não existir avaliação de desempenho relativa ao período considerado, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será o mesmo ponderado com a classificação de 10 valores.

O método de avaliação curricular será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 100% na avaliação final, no caso de existir apenas um candidato.-----

Será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 50% na avaliação final, no caso de existir mais de um candidato.-----

2 – Os métodos de seleção a utilizar, para o recrutamento no caso de existir mais de um candidato a executar atividade caracterizadora no posto de trabalho cuja ocupação se publicita no presente procedimento de mobilidade, são Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

2.1. - A entrevista de avaliação de competências, que terá como referência a análise do currículo profissional, será ponderada numa escala de 0 a 20 valores, resultante da pontuação obtida em cada item de avaliação, que irá incidir sobre os seguintes temas: orientação para os resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, conhecimentos especializados e experiência, adaptação e melhoria contínua, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade, responsabilidade e compromisso com o serviço, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades. -----

3 – Ordenação Final (OF):-----

3.1. – No caso de existir apenas um candidato a ordenação final do candidato que complete o procedimento resultará da classificação obtida no único método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:  $OF = AC (100\%)$ .-----

3.2. – No caso de existir mais de um candidato a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações dos



Câmara Municipal  
Vila Real Sto. António

dois métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, que será expressa na escala de 0 a 20 valores será efetuada através da seguinte fórmula:-----

-----OF = AC (50%) + EAC (50%).-----

4 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento. Serão ainda excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se por isso excluídos da ordenação final.-----

Não mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, sendo que todas as deliberações foram tomadas por unanimidade, e da qual e para constar foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros efetivos do Júri.-----

O Júri

  
\_\_\_\_\_  
L P e

  
\_\_\_\_\_