



**ASSUNTO:** Procedimento concursal – mobilidade interna na categoria entre órgãos – Ref.ª A) 3 postos de trabalho na categoria/carreira de Assistente Operacional:

Ref.ª A.1 - 1 posto de trabalho – Serviço Municipal de Proteção Civil;

Ref.ª A.2 - 1 posto de trabalho – Núcleo de Gestão de Equipamentos de Saúde, da Divisão da Saúde e Intervenção Social;

Ref.ª A.3 - 1 posto de trabalho – Núcleo de Oficinas Auto e Viaturas Municipais, da Divisão de Ambiente e Serviços Gerais;

No dia vinte de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, 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.ª vogal efetiva e Enf.ª Sónia Patrícia Carvalho Jerónimo, Chefe de Gabinete de Apoio ao Executivo, 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 de Assistente Operacional 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.



## Câmara Municipal Vila Real Sto. António

42e.  
P. 9.

Para a avaliação curricular, será aplicada a seguinte fórmula:

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

Sendo que:

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:

Sem formação = 0 valores-----

Ações de formação até 3 horas = 8 valores-----

Ações de formação de 4 a 7 horas = 10 valores-----

Ações de formação de 8 a 15 horas = 12 valores-----

Ações de formação de 16 a 20 horas = 14 valores-----

Ações de formação de 21 a 30 horas = 16 valores-----

Ações de formação de 31 a 50 horas = 18 valores-----

Mais de 50 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.-----

Até 1 ano de experiência = 8 valores-----

De 1 a 3 anos = 10 valores-----

De 4 a 7 anos = 12 valores-----

De 8 a 10 anos = 14 valores-----

De 11 a 15 anos = 20 valores-----



## Câmara Municipal Vila Real Sto. António

42  
P.G.

AD = Avaliação de Desempenho, em que se pondera a avaliação de desempenho relativamente ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica ao posto de trabalho a ocupar:

Inadequado = 0 valores-----

Adequado = 10 valores-----

Relevante = 16 valores-----

Excelente = 20 valores-----

Sem avaliação de desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato = 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 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:-----

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

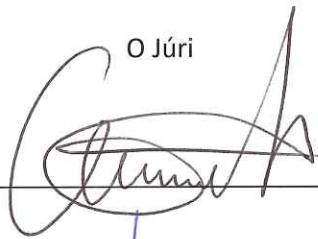



Câmara Municipal  
Vila Real Sto. António

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

  
-----  
  
-----

  
-----