



File
Riz

PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - EDUCAÇÃO

ATA n.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos 27 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas 14 horas e 30 minutos, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado para o procedimento de mobilidade em epígrafe, conforme proposta de abertura do procedimento MGD nº 380/2020.

PRESIDENTE:

Maria de Fátima Matos da Rosa, Chefe de Unidade de Recursos Humanos, Serviço Jurídico e Educação

VOGAIS EFETIVOS:

Rui Pedro Gonçalves Marques e Rodrigo Emanuel Branco Bertelo, ambos Técnicos Superiores da Unidade de Recursos Humanos, Serviço Jurídico e Educação

A presente reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis, a definição da grelha classificativa e a respetiva fórmula de classificação.

No presente procedimento, serão aplicados dois métodos de seleção: **avaliação curricular (AC)** e **entrevista profissional de seleção (EPS)**, sendo a classificação final (CF) obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$$

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho.

Este método de seleção terá uma ponderação de 70% no presente procedimento sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 30\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Avaliação curricular;
HA – Habilitação Académica;
FP – Formação profissional;
EP – Experiência profissional;
AD – Avaliação do desempenho.



M.º
R.º
S.º

Habilitação Académica (HA)

Titular do grau de Licenciatura.

O fator HA será avaliado com base no grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Doutoramento	20
Mestrado	18
Licenciatura	16

Formação profissional (FP), assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional, frequentadas em áreas tal como definido no Aviso de Abertura, com duração mínima de 7 horas.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão os seguintes:

Tipo	Valoração
Pós-Graduação em Gestão da Formação	5
Outras Pós-Graduações	3
Certificação em Gestão de Projetos	3
Especialização em Gestão Pública	3
Curso de Alta Direção em Administração Pública	3
Outras Formações Relevantes para o Exercício de Funções	3

Experiência profissional (EP), onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração e pontuando-se cada experiência profissional de forma cumulativa, de acordo com o quadro infra, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

**MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO**

11012
R-2
D

Experiência Profissional	Valoração
Vínculo de emprego público, com duração igual ou superior 2 anos	5
Vínculo de emprego público, com duração inferior a 2 anos	3
Com experiência profissional na Gestão de Projetos na área da Educação e Ação Social	5
Sem experiência profissional na Gestão de Projetos na área da Educação e Ação Social	3
Com experiência no Apoio à Elaboração e Implementação do Plano Estratégico Educativo Municipal e a Revisão da Carta Educativa	5
Sem experiência no Apoio à Elaboração e Implementação do Plano Estratégico Educativo Municipal e a Revisão da Carta Educativa	3
Com experiência no Apoio à Implementação e Acompanhamento de Transferência de Competências	5
Sem experiência no Apoio à Implementação e Acompanhamento de Transferência de Competências	3

Avaliação de desempenho (AD), onde se pondera as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos.

A valoração deste parâmetro é pontuada de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho	Valoração
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Excelente	20
3 últimos ciclos avaliativos com 3 menções de Relevante	16
3 últimos ciclos avaliativos com 2 menção de Relevante e 1 de Adequado	14
3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante e 2 de Adequado	12
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado	10
A quem não tenha Avaliação de Desempenho por motivo que não lhe seja imputável	10



Para
R
S

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação para o desempenho das funções e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
Motivação para o desempenho das funções e relacionamento interpessoal (MDFRI)	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, assim como os comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.

Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte:

Classificação EPS	Fundamentação da classificação
8 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional e normas de relação interpessoal no meio laboral. Não demonstrou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, projetando fraca capacidade de autocorreção comportamental.
12 valores	A análise do percurso profissional demonstrou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. Revelou algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer, assim como facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, projetando maturidade e ponderação na escolha de especialização. Detém alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e revela noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer, assim como excelente capacidade de relacionamento interpessoal e trabalho em equipa.



MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

O método de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 27º, da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril.

A ordenação final do candidato que complete o procedimento com aprovação é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri,

Maria de Fátima Matos da Rosa
Rui Pedro Gonçalves Marques
Francisco Manuel Sousa Mendes