

ATA Nº1

**ABERTURA DE PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO, EM REGIME DE MOBILIDADE NA CATEGORIA, PARA OCUPAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA ELETROTÉCNICA) E UM FISCAL DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO, PELO PERÍODO DE 18 MESES.** -----

-----Ao quinto dia do mês de julho de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 28/6/2023, constituído pelos seguintes membros: Presidente do júri:- Paula Cristina Barata Joaquim, chefe de Divisão de Planeamento e Gestão, Obras e Floresta, Vogais Efetivos: 1.º - Maria Manuela dos Santos Ramos Brito, Técnica Superior (jurista), que substitui Domingos Laranjeira Mendes, Chefe da Divisão Financeira do Património e Valorização, 2.º Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora Técnica da subunidade Administrativa e de Recursos Humanos, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

-----A presente reunião teve como objetivo proceder a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o disposto no nº2, do artº9, da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação no presente procedimento concursal de recrutamento, em regime de mobilidade na categoria. -----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

-----**Métodos de seleção:** -----

-----Nos termos do nº6, do artº36 da LTFP, será aplicado o método de seleção obrigatório “**Avaliação Curricular**” e o método de seleção facultativo “**Entrevista de Avaliação de Competências**”, de acordo com o disposto nos art.º s 17 e 18 da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por “Portaria”. -----

-----Serão Excluídos /as os candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, de acordo com o art.º 21 da Portaria. -----

-----**1 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----

-----**Habilitações Académicas (HA);** -----

-----**Formação Profissional (FP);** -----

-----**Experiência Profissional (EP);** -----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)** -----

-----A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula: -----

----- $AC = (AH + FP + EP + AD) / 4$ . -----

-----**1.1 - Habilitações Literárias (AH).** -----

-----Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores-----

-----Habilitação de grau superior ao exigido – 20 valores-----

-----**1.2 - Formação Profissional (FP):** São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho postos a concurso. -----

-----Menos de 25 horas de formação – 10 valores-----

-----Entre 25 a 50 horas de formação – 14 valores-----

-----Entre 50 a 75 horas de formação – 18 valores-----

-----Mais de 75 horas de formação 20 valores-----

-----**1.3 - Experiência Profissional (EP):** Pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

-----Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores. -----

-----Com experiência até um ano - 12 valores-----

-----De 1 a 5 anos – 14 valores-----

-----De 5 a 8 anos – 16 valores-----

-----De 8 a 10 anos – 18 valores-----

-----Mais de 10 anos – 20 valores-----

-----**1.4. - Avaliação de Desempenho (AD):** Será considerada a média aritmética relativa às avaliações dos dois últimos biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Lei nº 66-B/2007, de 28/12 e Dec-regulamentar nº18/2009 de 4/9. -----

-----Desempenho inadequado – 8 valores.-----

-----Sem avaliação – 10 valores.-----

-----Desempenho adequado – 15 valores.-----

-----Desempenho relevante – 18 valores.-----

-----Desempenho excelente – 20 valores.-----

-----**2-ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETENCIAS:** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. -----

-----Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $EAC = (Competência A + Competência B + Competência C + Competência D) / 4$ -----

-----**2.1 - Competência A) – Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma

adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

-----**2.2 - Competência B) – Relacionamento Interpessoal.** Visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, sendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. -----

-----**2.3 - Competência C) – Realização e Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

-----**2.4 - Competência D) – Otimização de recursos:** Visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. -----

----- A classificação e ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:-----

----- $CF = AC \times 0,7 + EAC \times 0,3$ -----

-----Sendo:-----

-----CF = Classificação Final;-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente do júri

---

Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo

Vogal

---

Maria Manuela dos Santos Ramos Brito

vogal

---

Ana Maria Louvado Meneses