

PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE MEDICINA VETERINÁRIA

Ata número um

No dia 19 de agosto de 2019, nas instalações da Câmara Municipal de Azambuja, em Azambuja, pelas 11 horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento de mobilidade interna na categoria, designado por despacho de 14 de agosto 2019, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, área de medicina veterinária, a afetar ao Departamento de Infraestruturas e Obras Municipais, estando presentes Maria Irene Lameiro dos Santos na qualidade de presidente, Nelson Luís Campos Marcelo dos Santos e Maria João Gomes da Silva Martins, na qualidade de vogais.

Considerando que no presente procedimento de mobilidade interna a seleção dos candidatos será efetuada com base na análise curricular e na entrevista profissional de seleção, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- a) A **Avaliação Curricular (AC)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e carácter eliminatório, tem uma ponderação de 100% ou de 50%, consoante haja ou não entrevista profissional de seleção, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC=25\%HA+35\%EP+15\%FP+25\%AD$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular
HA - Habilitação académica
EP – Experiência Profissional
FP – Formação profissional
AD – Avaliação de desempenho

- i. No parâmetro **HA**, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os seguintes:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento em Medicina Veterinária	20 valores
Mestrado ou Pós-Graduação na área da Medicina Veterinária	18 valores
Licenciatura em Medicina Veterinária	16 valores

ST
CA:
W

- ii. No parâmetro **EP**, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os que constam da tabela seguinte:

Anos de experiência profissional <u>relevante</u> para as funções a desempenhar	Valoração
Período igual ou superior a 10 anos	20 valores
Período igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos	18 valores
Período igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos	16 valores
Período igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos	12 valores
Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	10 valores
Período inferior a 1 ano	6 valores

- iii. No parâmetro **FP**, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os que constam da tabela seguinte:

Horas de formação <u>em área relevante</u> para as funções a desempenhar, nos últimos 10 anos	Valoração
Igual ou superior a 180 horas	20 valores
Igual ou superior a 120 horas e inferior a 180 horas	18 valores
Igual ou superior a 60 horas e inferior a 120 horas	16 valores
Igual ou superior a 30 horas e inferior a 60 horas	14 valores
Inferior a 30 horas	12 valores

- iv. A avaliação do parâmetro **AD** será obtida através da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos dois últimos ciclos avaliativos, de acordo com a tabela infra:

Avaliação obtida pelo candidato	Valoração
Desempenho Relevante (4 a 5)	20 valores
Desempenho Adequado (2 a 3,999)	14 valores
A quem não tenha AD por causa que não lhe seja imputável	10 valores
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	0 valores

- b) a Avaliação Curricular servirá de base à pré-seleção dos candidatos, sendo selecionados os candidatos que obtiverem um mínimo de 12 valores. A avaliação será efetuada com base na fórmula indicada em a), sendo os candidatos agrupados, consoante tenham, ou não, obtido a classificação mínima de 12 valores, por **Favorável** ou **Não Favorável**;
- c) apenas os candidatos com menção de **Favorável** serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção;

St
Ct.
Jr

- d) a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação de 50% da nota final, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, motivação profissional e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados e ponderados, numa escala de 0 a 20, os seguintes parâmetros: Qualidade da Experiência Profissional (QEP); Motivação/Interesse (MI); Responsabilidade (R); Sentido crítico (SC).
- i. Qualidade da Experiência Profissional — visa avaliar o nível e desenvolvimento dos conhecimentos técnico profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;
 - ii. Motivação — visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções a desempenhar, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional;
 - iii. Responsabilidade – visa avaliar o sentido de responsabilidade do candidato e o nível de compromisso para com o serviço, designadamente a sua 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;
 - iv. Sentido Crítico — visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas.
- e) a Entrevista Profissional de Seleção, com a duração não superior a 30 minutos, será realizada pelo Júri e é avaliada 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, de acordo com o quadro infra, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS=(QEP+MI+R+SC)/4$$



Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

QEP = Qualidade da Experiência Profissional

MI = Motivação/Interesse

R = Responsabilidade

SC = Sentido Crítico

Nível Classificativo	Classificação	Descrição do comportamento associado
Elevado	20 valores	<ul style="list-style-type: none">– Revelou grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;– Relevou muito elevado interesse e motivação profissional;– Manifestou elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;– Demonstrou possuir um excelente sentido crítico
Bom	16 valores	<ul style="list-style-type: none">– Revelou variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao trabalho;– Relevou elevado interesse e motivação profissional;– Manifestou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;– Demonstrou possuir um elevado sentido crítico
Suficiente	12 valores	<ul style="list-style-type: none">– Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho;– Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional;– Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;– Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico
Reduzido	8 valores	<ul style="list-style-type: none">– Revelou pouca experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho;– Relevou escasso interesse e motivação profissional;– Manifestou pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;– Demonstrou possuir escasso sentido crítico
Insuficiente	4 valores	<ul style="list-style-type: none">– Não revelou experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho;– Relevou muito escasso interesse e motivação profissional;– Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;– Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico

f) a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a Classificação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

I. Caso seja utilizado apenas o método de seleção Avaliação Curricular:

$$CF = AC$$

- II. Caso a Avaliação Curricular seja complementada com a Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (AC * 50\%) + (EPS * 50\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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

O Júri

A Presidente:



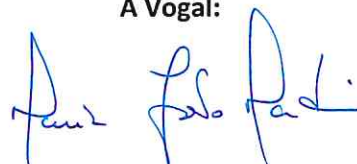
Maria Irene Lameiro dos
Santos

O Vogal:



Nelson Luís Campos
Marcelo dos Santos

A Vogal:



Maria João Gomes da Silva
Martins