

**Procedimento de recrutamento por mobilidade interna entre órgãos ou serviços de
um Técnico Superior – Fisioterapeuta**

Ata n.º 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção

Aos dezoito dias do mês de maio de 2023, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Sandrine Jorge Ferreira (Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica Especialista – ULSNE);

1.º Vogal efetivo: Sara Isabel Alves Lucas (Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica – ULSNE);

2.º Vogal efetivo: Maria José Miguel Lopes, (Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Património do Município de Mogadouro).

A reunião teve por objetivo proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público e no sítio da Internet do Município de Mogadouro.

Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC):

Entrevista Profissional de seleção (EPS).

- A **Avaliação Curricular (AC)** será valorada na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%)$$

sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitações Académicas: As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

Licenciatura pós Bolonha – 16 valores;

Licenciatura pré-Bolonha ou o grau de mestre – 18 valores;

Doutoramento na área posta a concurso- 20 valores.

Formação Profissional: A formação profissional (FP) será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função ora posta a concurso, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

Por cada ação de formação com duração (igual ou menor que) a 35 horas — 1 valores;

Por cada ação de formação com duração (maior que) a 35 horas — 2 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

Experiência Profissional: A Experiência Profissional será ponderada e valorada de acordo com o seguinte:

Até 1 ano — 10 valores;

(maior que) 1 ano e (igual ou menor que) 4 anos — 14 valores;

(maior que) 4 anos e (igual ou menor que) 8 anos — 17 valores;

Mais de 8 anos — 20 valores.

Avaliação de Desempenho: realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, ou Lei 564/99 de 21 de dezembro, Despacho nº 13935/2000, de 7 de Julho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho concluído que o candidato executou funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Lei 564/99 de 21 de dezembro, Despacho nº 13935/2000

- Não satisfaz – 8 valores;
- Satisfaz – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é-lhe atribuída a valoração de 10 (dez) valores.

- **A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação e Relacionamento interpessoal. Cada parâmetro será 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. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 40% na valoração final.

Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 60\% + EPS \times 40\%$$

Os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que a solicitem.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

Sandrine Jorge Ferreira

(Sandrine Jorge Ferreira)

Sara Isabel Alves Lucas

(Sara Isabel Alves Lucas)

Maria José Miguel Lopes

(Maria José Miguel Lopes)