

## **ATA N.º 1 – CRITÉRIOS DE SELEÇÃO**

**Abertura de procedimento de mobilidade interna na carreira/categoria, entre órgão ou serviço, para ocupação de 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, área funcional de serviços gerais, para candidatos(as) detentores(as) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**

Aos vinte e oito dias do mês de janeiro do ano de dois mil e seis, na Câmara Municipal de Lamego, reuniu o júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho n.º 94/2025 datado de 21/11/2025 do Exmo. Sr. Vereador do Urbanismo e Administração Geral (com competências delegadas do Presidente da Câmara através do despacho n.º 70/2025 de 03/11/2025), a saber: Presidente – Tânia Isabel da Cruz Pereira Jerónimo, Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto; Vogais efetivas: Rosa Maria Henriques do Carmo, Coordenadora Técnica e Diana Luísa Coutinho Vilela, Técnica Superior.

Estando presentes todos os elementos do júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade definir os critérios para a avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências que se anexam. A valoração final obedecerá à seguinte fórmula:

$$\text{CF} = 40\% \text{AC} + 60\% \text{EAC}$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

### **1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)



A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (2HA+3FP+4EP+1AD)/10$$

### 1.1. Habilitações Académicas

No parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Não há possibilidade de substituição do grau académico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Habilitação Académica	Classificação
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

### 1.2. Formação Profissional

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) frequentadas a partir de 2015 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Sem formação profissional na área funcional do lugar a concurso	8 valores
---	-----------

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a concurso:

Horas de formação	Classificação
Com formação relevante com duração até 35 horas	10 valores
Com formação relevante com duração > 35 horas e ≤ 70 horas	12 valores
Com formação relevante com duração > 70 horas e ≤ 100 horas	14 valores
Com formação relevante com duração > 100 horas e ≤ 150 horas	16 valores
Com formação relevante com duração > 150 horas e ≤ 200 horas	18 valores
Com formação relevante com duração > 200 horas	20 valores

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação.

### **1.3. Experiência Profissional**

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Classificação</b>
Inferior a 1 ano	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos	16 valores
Igual ou superior a 9 anos e inferior a 12 anos	18 valores
Superior a 12 anos	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado.

### **1.4. Avaliação de Desempenho**

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

<b>Desempenho</b>	<b>Classificação</b>
Inadequado	8 valores
Adequado	14 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar a avaliação será de 10 valores.

## **2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

**2.1.** A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos indicadores comportamentais em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.



**2.2.** O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

- **C1 - Orientação para o Serviço Público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- **C2 – Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar os objetivos comuns.
- **C3 – Orientação para a segurança:** Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.
- **C4 – Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
- **C5 – Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

**2.3.** A entrevista de avaliação de competências terá a duração de 20 minutos e será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo A à ata.

**2.4.** A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos candidatos com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.

**2.5.** Os critérios utilizados nesta avaliação foram os seguintes:

**Apreciação Qualitativa:**

- Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados;
- Atribuição da ponderação 0 e 1,33 de acordo com os seguintes critérios:
  - Manifesta: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 1,33;
  - Não manifesta: Não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 0;
- Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes, conforme grelha que se anexa.



**Apreciação Quantitativa:** A classificação das 5 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os membros do júri do presente procedimento concursal.

O júri,

Presidente

1.ª vogal efetiva


2.ª vogal efetiva



(Tânia Isabel da Cruz Pereira  
Jerónimo)



(Rosa Maria Henriques do Carmo)



(Diana Luísa Coutinho Vilela)

## Entrevista de Avaliação de Competências

### Ficha de cotação individual

 Identificação do Avaliado(a):
 

Nº de Competências a avaliar:

 Posto de Trabalho:
 

**NOTA: No Quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 ou 1,33:**

0 - Comportamento Não Demonstrado

1,33 - Comportamento Demonstrado

Competência	Comportamentos			TOTAL	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa (arredondada)
	1	2	3			
Orientação para o serviço público						
Orientação para a colaboração						
Orientação para a segurança						
Comunicação						
Inteligência emocional						

RESULTADO	
AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	

 O júri,
   
  
 \_\_\_\_\_