

### **Ata n.º 1 – Critérios de seleção**

**Abertura de procedimento de mobilidade interna na categoria, entre órgão ou serviço, para ocupação de um posto de trabalho, na categoria de Coordenador Técnico, com candidato(a) detentor(a) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**

Ao décimo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, na Câmara Municipal de Lamego, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, a saber: Presidente – Tânia Isabel da Cruz Pereira Jerónimo, Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto; Vogais: Rosa Maria Henriques do Carmo, Coordenadora Técnica e Elisabete Maria Pereira da Silva, Técnica Superior (em substituição da vogal efetiva Mónica Idalina Batista Saavedra Cardoso Carreira, Chefe da Unidade de Recursos Humanos).

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

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:

$$CF = 40\%AC + 60\%EAC$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **AVALIAÇÃO CURRICULAR**

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)



Tânia Isabel da Cruz Pereira Jerónimo

- 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. 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 de grau exigido para o posto de trabalho ..... 16 Valores  
 Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho ..... 20 Valores

### 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 2014 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 ..... 8 valores;

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

Até 35 horas, inclusive .....10 valores  
 > 35 horas e ≤ 70 horas .....12 valores  
 > 70 horas e ≤ 140 horas ..... 14 valores  
 > 140 horas e ≤ 300 horas ..... 16 valores  
 > 140 horas e ≤ 400 horas ..... 18 valores  
 > 400 horas ..... 20 valores

### 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.

*Elm. Pires*  
 Elm. Pires

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.

#### **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.

Desempenho Inadequado .....	8 valores
Desempenho Adequado .....	14 valores
Desempenho Relevante .....	16 valores
Desempenho 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.

#### **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

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.

O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

**A – Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

**B – Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade

**C – Coordenação:** Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns.

**D - Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

  
Elna Rosa

**E – Comunicação:** Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

**F – Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para Interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

**G – Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

O(a) candidato(a) evidencia 4 critérios comportamentais da competência ..... 20 valores

O(a) candidato(a) evidencia 3 critérios comportamentais da competência ..... 16 valores

O(a) candidato(a) evidencia 2 critérios comportamentais da competência ..... 12 valores

O(a) candidato(a) evidencia 1 critério comportamental da competência ..... 10 valores

O(a) candidato(a) não evidencia critério comportamental da competência ..... 8 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G) / 7$$

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,

Tânia Isabel da Cruz Pereira Júnior

Rosa Teresa Henriques

Elisabete Maria Pereira Silva