

Ata n.º 1 – Critérios de seleção

Abertura de procedimento de mobilidade Interna na categoria, entre órgão ou serviço, para ocupação de 1 posto de trabalho, na categoria de Assistente Operacional, área funcional de motorista, para candidato(a) detentor(a) de relação jurídica de emprego público, por tempo Indeterminado

Aos dezassete dias 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 (em regime de substituição); Vogais efetivas: Rosa Maria Henriques do Carmo, Coordenadora Técnica e Mónica Idalina Batista Saavedra Cardoso Carreira, Chefe da Unidade de Recursos Humanos (em regime de substituição).

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)
- Experiência Profissional (EP)

Handwritten signature and text:
Prof. Dr. [Signature]

• **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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

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

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

E – 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.

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

Os critérios utilizados nesta avaliação foram os seguintes:

Apreciação Qualitativa:

1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados; 2º Atribuição da ponderação 0 e 1 de acordo com os seguintes critérios: Manifesta: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 1; Não manifesta: Não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 0; 3º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte:

Comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Insuficiente
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom
4	Elevado

Apreciação Quantitativa

4º 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,

Tânia Isabel da Cruz Pereira Jui →

Rosa Tânia Henriques

[Assinatura]