

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

**Abertura de procedimento de mobilidade interna na categoria, entre órgão ou serviço, para ocupação de 2 postos de trabalho, na categoria de Assistente Operacional, área funcional de serviços gerais, para candidatas(as) detentoras(as) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**

Aos vinte e quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e cinco, 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).

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)
- 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 ..... 18 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 ≤ 100 horas ..... 14 valores

> 140 horas e ≤ 150 horas ..... 16 valores

> 150 horas e ≤ 200 horas ..... 18 valores

> 200 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.

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:

**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 colectivo.

**C2 – Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efectivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar os objectivos comuns.

**C3 – Orientação para a segurança:** Priorizar a segurança no trabalho em todas as actividades 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 correctamente interpretada.

**C5 – Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e reflectidas.

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 directamente 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/as candidatos/as 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:**

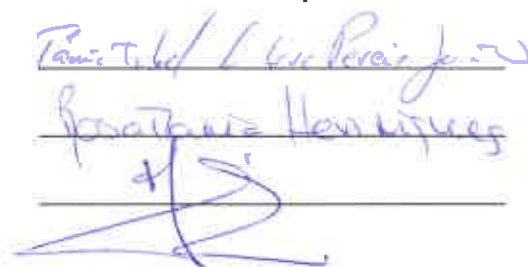
1ª Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados; 2ª Atribuição da ponderação 0 e 1,33 de acordo com os seguintes critérios: Manifesta: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 1,33; Não manifesta: Não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 0; 3ª Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes, conforme grelha que se anexa.

**Apreciação Quantitativa:**

4ª 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,

  
Three handwritten signatures in blue ink are written over three horizontal lines. The first signature is 'Tânia T. de L. Pereira', the second is 'Rosário Henriques', and the third is a stylized signature.

# 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 (zero) 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

0,0

O Júri,

