

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, para candidatos(as) detentores(as) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para Assistente Técnico, para a Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos

Aos dezassete 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 – Hélder João Pereira Santos, Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos (em regime de substituição); Vogals efetivos: Ana Isabel D'Almeida Ferreira Pinto, Chefe da Unidade de Serviços Urbanos (que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos) e Sandra Cristina de Oliveira e Sousa, Técnica Superior, (em substituição de Abílio Gomes Marques, Técnico 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 da 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.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR

1.1 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)

Paulo A. Pinto

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 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 8 valores;

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

Até 35 horas, inclusive10 valores

> 35 horas e ≤ 70 horas12 valores

> 70 horas e ≤ 100 horas 14 valores

> 100 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 anos12 Valores

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos 14 Valores

Paulo A. Pinto

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

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: Capacidade para 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: Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;

C3 - Orientação para os resultados: Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

C4 – Comunicação: Capacidade para 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 – Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender Informação relacionada com a actividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objectivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

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/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:

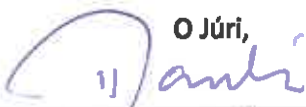
Apreciação Qualitativa:


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,






Entrevista de Avaliação de Competências

Ficha de cotação individual

Identificação do Avaliado(a):

Nº de Competências a avaliar:

5

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 os Resultados						
Comunicação						
Análise Crítica e Resolução de Problemas						

RESULTADO	
AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	

O Júri,

