

PROCESSO DE MOBILIDADE ENTRE ORGÃOS E SERVIÇOS PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – PARQUE AUTOMÓVEL

ATA nº 1

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO NOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos 14 dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Lagoa, reuniram: Aline Sofia Duarte Contente – Dirigente Intermédia de 2º Grau da Divisão de Obras - Presidente do Júri; Bruno Jorge Cabrita Gonçalves – Dirigente Intermédio de 3º Grau da U.O. Limpeza Urbana (Substituto da Presidente nas suas faltas e impedimentos) e José Pereira da Fonseca – Dirigente Intermédio de 3º Grau da U.O. Obras Municipais, na qualidade de 1.º e 2.º vogais efetivos, respetivamente, os quais constituem o Júri do presente processo de mobilidade, a fim de definirem os parâmetros de avaliação e a sua ponderação no método de seleção, em conformidade com o Despacho nº 177/DRH/2022 de 17 de novembro de 2022.

1 – Métodos de Seleção – parâmetros de avaliação e ponderação.

Com base nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção – *Avaliação Curricular* e o método *Entrevista de Avaliação de Competências*, por remissão dos artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9/9.

1.1 - A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, os seguintes:

- a) A habilitação literária/académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho obtida.

A avaliação curricular será calculada através da média aritmética simples das classificações quantitativas dos elementos a avaliar.

HA= Habilitação Literária/Académica: onde se pondera a titularidade de grau de escolaridade ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Licenciatura em Engenharia Mecânica (1.º Ciclo – Bolonha): 14 valores;
- Licenciatura em Engenharia Mecânica (Pré-Bolonha): 15 valores;
- Licenciatura e Mestrado em Engenharia Mecânica (1º e 2º ciclo - Bolonha): 16 valores;
- Mestrado em Engenharia Mecânica (Pré-Bolonha): 18 valores;
- Doutoramento em Engenharia Mecânica: 20 valores.

FP = Formação Profissional: Serão ponderadas as participações em ações de formação/cursos de aperfeiçoamento profissional, congressos, seminários, palestras, colóquios, realizados nos últimos 5 anos, até ao limite de 20 valores, relacionadas com as funções a desempenhar:



- Formação ou qualificação profissional diretamente relacionada com o lugar a prover:
 - Até 100 horas de formação – 12 valores;
 - De 101 até 200 horas de formação – 14 valores;
 - Superior a 200 horas – 18 valores;
 - Pós graduação na área da licenciatura – 20 valores.

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação/qualificação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

- 1 dia = 6 horas;
- 1 semana = 30 horas;
- 1 mês = 120 horas.

Não sendo possível quantificar as ações de formação em termos de dias ou horas, atribuir-se-á 0,5 pontos por cada ação de formação.

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e de acordo com a valoração definida da seguinte forma:

- a) Sem experiência no exercício de funções inerentes ao posto trabalho – 0 valores;
- b) Experiência indiretamente relacionada com as funções a exercer – 10 valores;
- c) Experiência diretamente relacionada com as funções a exercer, inferior a 1 ano – 10 valores;
- d) Experiência diretamente relacionada com as funções a exercer, entre 1 a 5 anos – 12 valores;
- e) Experiência diretamente relacionada com as funções a exercer, entre 6 a 10 anos – 16 valores;
- f) Experiência diretamente relacionada com as funções a exercer entre, superior a 11 anos – 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra, pelo que a experiência indiretamente relacionada só será apurada caso não exista atividade diretamente relacionada com a que se pretende.

AD = Avaliação do Desempenho: relativa aos três últimos anos, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, a valorar do seguinte modo: -----

- Excelente/Desempenho Excelente: 20 valores; -----
- Muito Bom/Desempenho Relevante: 15 valores; -----
- Bom/Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato: 10 valores; -----
- Necessita Desenvolvimento/Desempenho Inadequado: 0 valores; -----
- Com avaliação de desempenho pela execução de atividades ou competências que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar: 0 valores. -----

O valor total será apurado através da aplicação da seguinte formula: **AC = (HA + FP + EP + AD)/4.**

1.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada

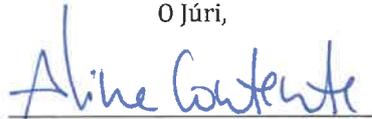
num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e autonomia
4. Responsabilidade e compromisso com o Serviço
5. Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.:

2 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos são excluídos do procedimento.

O Júri,



(Aline Sofia Duarte Contente)



(Bruno Jorge Cabrita Gonçalves)



(José Pereira da Fonseca)

