



Procedimento de mobilidade entre órgãos e serviços

Ata de critérios

O júri reunido a 6 de janeiro de 2022, deliberou que a avaliação assentará na aplicação de dois métodos: avaliação curricular e entrevista profissional de seleção.

As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

A classificação final (CF) será o resultado da média aritmética das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista profissional de seleção (EPS), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 30) + (ES \times 70)] / 100$$

1. Avaliação Curricular (AC)

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

1.1 Habilitações Académicas (HA)

Deverá o candidato dispor da habilitação adequada para o ingresso na carreira: 20 valores.

1.2 Formação Profissional (FP)

É ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional dos cargos em concurso, até ao máximo de 20 valores.

Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente certificadas e realizadas por entidades acreditadas.

Por forma a quantificar a formação profissional geral obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis (6) horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação.

- a) Cursos com duração $\leq$ a 12 horas – 1 valor;
- b) Cursos com duração $\geq$ a 12 horas e $<$ a 24 horas – 2 valores;
- c) Cursos com duração $\geq$ a 24 horas e $<$ a 35 horas – 4 valores
- d) Cursos com duração $\geq$ a 35 horas e $<$ a 60 horas – 5 valores
- e) Cursos com duração $\geq$ a 60 horas – 6 valores



APCER 2006/CEP.2682



1.3 Experiência Profissional (EP)

Neste parâmetro será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o período correspondente ao desenvolvimento de funções na carreira de bombeiro sapador, que se encontre devidamente comprovado.

- a) Até 4 anos – 5 valores;
- b) $\geq$ a 4 anos e $<$ a 6 anos – 10 valores;
- c) $\geq$ a 6 anos e $<$ a 7 anos – 12 valores;
- d) $\geq$ a 7 anos e $<$ a 8 anos – 14 valores;
- e) $\geq$ a 8 anos e $<$ a 9 anos – 16 valores;
- f) $\geq$ a 9 anos e $<$ a 10 anos – 18 valores;
- g) $\geq$ a 10 anos – 20 valores.

1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuídas nos seguintes períodos de avaliação: - biénios 2015/16; 2017/18 e 2019/20.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

Σ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores / 3

A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, disponibilidade para o serviço, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 20%):

- a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)



APCER 2006/CEP.2682

Handwritten signature: Martin
Handwritten initials: CA



- b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função (ponderação de 30%). Serão ponderados designadamente os conhecimentos em matéria de instrução e formação; a qualidade da formação, designadamente a formação TAS, a habilitação para condução de veículos pesados, carta de embarcação de socorro, certificado de mergulho, entre outros):

- a) Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos / formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos / formação e boa motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos / formação e motivação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos / formação e motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento. Será avaliada a experiência profissional designadamente em áreas específicas como gestão de emergências, gestão e liderança de equipas, telecomunicações. (ponderação de 30%):

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- c) Experiência Suficiente – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante – bom (16 valores)
- e) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 20%):

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)



APCER 2006/CEP.2682



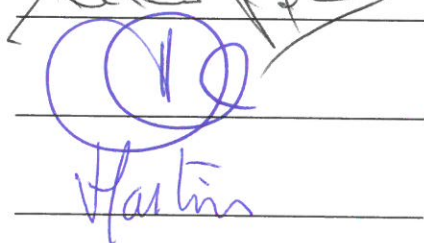
Câmara Municipal de Viana do Castelo

e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética ponderada das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 22 de janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O Júri do procedimento:



Hastin



APCER 2006/CEP.2682