

VB/2
A
B

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE DOIS
POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
– CANTONEIRO DE ARRUAMENTOS**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos dois dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 29 de janeiro de 2024, com a presença dos Senhores: Maria Madalena Ribeiro Amaro Batista – Chefe da Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito; Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Hermano de Matos Soares – Encarregado Operacional na Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adoptar nos métodos de selecção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se descreve:

Métodos de seleção a utilizar (artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro):

Candidatos sem vínculo

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – 70%

Avaliação Psicológica (AP) - Apto / Não Apto

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 30%

Candidatos com vínculo

Avaliação Curricular (AC) – 50%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 50%

A **prova prática de conhecimentos** (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova prática de conhecimentos terá a duração máxima de 45 minutos e consistirá numa prova de limpeza e desobstrução de valetas, bem como execução ou comporberma, a prova terá a seguinte ponderação:

Escolha de equipamentos de trabalho/proteção a utilizar para o trabalho	25%
Forma e destreza no manuseamento dos equipamentos de trabalho	25%
Organização e método de trabalho e otimização dos recursos	20%
Resultado final do trabalho executado	30%
	100%

A **Avaliação Psicológica** (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases e será efetuada por entidade exterior ao Município.

A **avaliação curricular** (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Handwritten notes:
#2
#A
#B

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 das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

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

em que:

HAB= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação Desempenho

HAB	Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores Habilitação de grau superior à candidatura – 20 valores
FP (Formação efetuada nos últimos 5 anos)	- Mais de 50 horas de formação – 20 valores - Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores - Entre 30 a 39 horas de formação – 16 valores - Entre 20 a 29 horas de formação – 14 valores - Entre 10 e 19 horas de formação – 12 valores - Menos de 10 horas de formação – 10 valores
EP	- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores - Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de: Até um ano – 2 valores De 1 a 2 anos – 4 valores De 2 a 3 anos – 6 valores De 3 a 5 anos – 8 valores Mais de 5 anos – 10 valores
AD *	Em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o

	<p>candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ou mais menções de desempenho inadequado – 8 valores; • 3 menções de desempenho adequado – 10 valores; • 1 menção de desempenho relevante e 2 adequado – 14 valores; • 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 16 valores; • 3 menções de desempenho relevante – 18 valores.
--	---

* O júri deliberou, por unanimidade, que o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar será:

- Adequado 10 valores.

A **Entrevista de avaliação de competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (previamente definidas no Mapa de Pessoal)

N.º	Competência	Percentagem
1	Realização e orientação para resultados	20 %
3	Conhecimentos especializados e experiência	15 %
4	Organização e método de trabalho	15 %
10	Otimização de recursos	15 %
11	Iniciativa e autonomia	15 %
14	Orientação para a segurança	20 %

Nos termos do art.º 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os métodos de seleção utilizados no presente procedimento são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método avaliação psicológica, que será avaliado através da menção classificativa de Apto e Não Apto.

$$\mathbf{OF= 70\% PPC + AP + 30\% EAC}$$

ou

$$\mathbf{OF= 50\% AC + 50\% EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PPC= Prova Prática Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte e os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos.



**FERRREIRA
DO ZÊZERE**
MUNICÍPIO

O JÚRI

M^a Adelaide A. Ribeiro P. M.

Art. Alm.

Henrique Sousa
