

deio
A/c
A

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ARQUITETURA - DIVISÃO DE LICENCIAMENTO E OPERAÇÕES URBANÍSTICAS

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos doze dias do mês de dezembro 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 deliberação da Câmara Municipal, em reunião de Câmara, realizada em 11 de dezembro de 2024, com a presença dos Senhores: António Sérgio Pereira de Gouveia Campelo – Chefe da Divisão de Licenciamento e Operações Urbanísticas; Ana Isabel Lopes Dias Pereira – Técnica Superior da Divisão de Licenciamento e Operações Urbanísticas e Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adotar nos métodos de seleção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se discrimina:

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 de Conhecimentos (PC) – 60%

Avaliação Psicológica (AP) - Apto / Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 40%

Candidatos com vínculo

Avaliação Curricular (AC) – 50%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 50%

2/6
Dio
A

A **prova 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos terá a duração máxima de 90 minutos e será composta por 16 questões de escolha múltipla (16 valores) e 2 questões de desenvolvimento (4 valores).

Legislação/documentação a consultar em papel, versões não anotadas, nem comentadas:

- Decreto-Lei n.º 555/99, 16 de dezembro, na atual redação;
- Lei do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação.

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.

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= Habilidade 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
-----	---

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

<p>FP (Formação efetuada nos últimos 5 anos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mais de 200 horas de formação – 20 valores - Entre 160 a 200 horas de formação – 18 valores - Entre 120 a 159 horas de formação – 16 valores - Entre 80 a 119 horas de formação – 14 valores - Entre 40 e 79 horas de formação – 12 valores - Menos de 40 horas de formação – 10 valores
<p>EP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores - Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de: <ul style="list-style-type: none"> Até cinco anos – 2 valores De 5 a 9 anos – 4 valores De 10 a 15 anos – 6 valores De 16 a 19 anos – 8 valores Mais de 20 anos – 10 valores
<p>AD *</p>	<p>Em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o 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 – 15 valores; • 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 17 valores; • 3 menções de desempenho relevante – 20 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.

Handwritten initials and marks in blue ink.

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	Orientação para o serviço público	20 %
3	Orientação para a mudança e a inovação	20 %
4	Orientação para os resultados	20 %
6	Gestão do Conhecimento	15 %
10	Organização, Planeamento e gestão de projetos	20 %
16	Coordenação de equipas	5 %

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.

$$\mathbf{OF} = 60\% \text{ PC} + \text{AP} + 40\% \text{ EAC}$$

ou

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

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de 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.

O JÚRI






