

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EM REGIME DE MOBILIDADE INTERCARREIRAS, NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS INSTRUMENTAIS, POR PERÍODO DE 12 MESES**

### **Definição de Critérios**

#### **Ata nº 1**

Aos treze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, 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 09 de abril de 2025, com a presença dos Senhores: Cristina Sofia Curado da Cruz – Chefe de Divisão de Administração e Serviços Instrumentais; Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática. e Abílio Miguel Marques Carvalho – Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde; Biblioteca, Documentação e Arquivo; Educação; Juventude e Desporto; Comunicação, Cultura e Turismo.

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 selecção a utilizar:**

**Avaliação Curricular (AC) – 50%**

**Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 50%**

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 marks: a circled 'A', a crossed-out 'A', and a 'K')*

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:

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

em que:

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação Desempenho

HB	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 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
EP	- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 8 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 candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do



Handwritten marks: a circled 'A', a signature, and a downward arrow.

	posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 ou mais menções de desempenho inadequado – 8 valores;</li><li>• 3 menções de desempenho adequado – 10 valores;</li><li>• 1 menção de desempenho relevante e 2 adequado – 15 valores;</li><li>• 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 17 valores;</li><li>• 3 menções de desempenho relevante – 20 valores.</li></ul>
--	---

\* 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 possam 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	Orientação para o serviço público	25 %
3	Orientação para a mudança e a inovação	25 %
10	Organização, planeamento e gestão de projetos	25 %
16	Coordenação de equipas	25 %

Os métodos de seleção utilizados no presente procedimento são avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

$$OF= 50\% AC + 50\% EAC$$

OK  
A-  
N

Em que:

**OF** = Ordenação Final;

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

Apenas serão convocados para a realização do método de seleção os candidatos que reúnam os requisitos de admissão.

Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9.5 valores no método de seleção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação do mesmo.

**Requisitos de admissão:**

- a) Ser detentor de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- b) Desempenhar funções de chefia de secretaria escolar;
- c) O nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) é o seguinte: 345, pretendendo-se que possua Licenciatura em Administração Pública, sendo o lugar a ocupar de grau de complexidade 3, de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 86º da LTFP.
- d) Requisitos relativos ao trabalhador previstos nos artigos 17º e 18º da LTFP.

A Câmara Municipal reserva-se o direito de não selecionar qualquer candidato, no caso de, após a realização dos métodos de seleção, concluir nenhum perfil exigido para o exercício das funções.

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

Quisimo Que

The Abs -

*[Handwritten signature]*