

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 ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA ADMINISTRATIVA - DASI

Definição de Critérios

Ata nº 1

---- Ao primeiro dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, 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, tomada em reunião de Câmara, realizada, em 24 de abril de 2026, com a presença dos Senhores: Cristina Sofia Curado Cruz – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais, em regime de substituição, Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Vera Mónica Duarte Gil – Técnica Superior da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais. -----

---- Nesta reunião, o Júri definiu a caracterização do posto de trabalho, conforme consta no Mapa de Pessoal: -----

---- Efetuar assistência digital e formar os cidadãos para a utilização do digital; -----

---- Servir como ponto único de contacto do cidadão com os diferentes serviços e organismos da Administração Pública; -----

---- Atender o público e encaminhá-lo para os diversos serviços digitais; -----

---- Efetuar apoio administrativo e arquivo de expediente; -----

---- Proceder à reprodução de documentos existentes; -----

---- Prestar apoio administrativo nos procedimentos digitais; -----

---- Elaborar e rececionar os diversos pedidos dos munícipes; -----

---- Tratar do expediente relativo aos pedidos rececionados; -----

---- Executar as tarefas inerentes à receção, registo, distribuição e expedição do expediente digital; -----

---- Organizar e manter atualizados os ficheiros; -----

---- Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas por lei ou por despacho superior.

---- 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 345, sendo o lugar a ocupar de grau de complexidade 2 e obrigatório a titularidade do 12º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP. -----

---- 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 descremina: -----

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 Escrita de Conhecimentos (PEC) – 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%

---- **A Prova Escrita 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 Escrita de Conhecimentos terá a duração de 60 minutos e consistirá num conjunto de vinte questões de escolha múltipla (20 valores), baseada na seguinte legislação/documentação, que pode ser consultada em papel, versão simples e não anotada nem comentada: -----

---- Regime Jurídico das Autarquias Locais, na atual redação; -----

---- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação; -----

QA
#A-
K

---- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; -----

---- Lei Geral 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: -----

$$AC = (1 \times HAB) + (4 \times FP) + (3 \times EP) + (2 \times AD) / 10$$

em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Habilitação Académica	12º ano – 15 valores Curso Técnico-Profissional área – 18 valores Habilitação superior – 20 valores
Formação Profissional (Formação efetuada nos últimos 3 anos)	- Mais de 400 horas de formação – 20 valores - Entre 300 a 399 horas de formação – 18 valores - Entre 200 a 299 horas de formação – 16 valores - Entre 100 a 199 horas de formação – 14 valores - Entre 40 e 99 horas de formação – 12 valores - Menos de 40 horas de formação – 10 valores - Sem formação – 0 valores

Experiência Profissional	- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores - Com experiência profissional adequada às funções inerentes à categoria do lugar a concurso – 10 valores acrescidos de: - 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
Avaliação de Desempenho	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: - Ciclo sem avaliação – 10 valores; - Excelente – 20 valores; - Muito Bom (Relevante) – 16 valores; - Bom – 14 valores; - Regular (adequado) – 12 valores; - Inadequado – 8 valores. A nota é expressa através da média aritmética destas avaliações.

---- 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): -----

Nº	Competência	Percentagem
3	Orientação para a mudança e inovação	25 %
4	Orientação para os resultados	25 %
5	Análise crítica e resolução de problemas	25 %
7	Comunicação	25 %

---- 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. -----

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

ou

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

Em que:

OF = Ordenação Final;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

---- Serão excluídos do procedimento concursal 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. -----

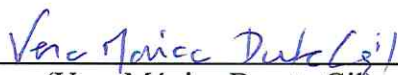
O JÚRI



(Cristina Sofia Curado da Cruz)



(Vera Lúcia da Silva Alves)



(Vera Mónica Duarte Gil)