

**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 OPERACIONAL –  
CANTONEIRO DE VIAS MUNICIPAIS**

**Definição de Critérios**

Ata nº 1

Aos dez dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e dois, 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 09 de agosto de 2022, com a presença dos Senhores: Eng<sup>a</sup> Maria Madalena Ribeiro Amaro Batista – Chefe da Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito; Dr<sup>a</sup> Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Salvador Coelho Inácio – 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 5º e 6º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação):**

- a) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
- b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de competências (EAC) e Entrevista Profissional de seleção (EPS)

**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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos consistirá numa prova de limpeza e desobstrução de valetas, bem como execução ou compor berma.

**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;

Esta prova é avaliada, em conformidade com o disposto no nº 3 do art.º 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, da sua atual redação, sendo a última fase do método para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**A avaliação curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e será apurada através da seguinte fórmula:

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

em que:

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação Desempenho

**Habilitação académica de base**

- Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores
- Habilitação de grau superior ao exigido – 20 valores

**Formação Profissional:** são consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização do posto de trabalho posto a concurso.

- Mais de 50 horas de formação – 20 valores
- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores
- Entre 30 a 40 horas de formação – 16 valores
- Entre 20 a 30 horas de formação – 14 valores
- Entre 10 e 20 horas de formação – 12 valores
- Menos de 10 horas de formação – 10 valores

**Experiência Profissional** – pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o Procedimento Concursal é aberto:

- 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

**Avaliação do Desempenho** – para valoração da avaliação do desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei nº 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar nº19-A/2004, de 14 de maio:
- Excelente..... 20 valores
  - Muito Bom..... 16 valores
  - Bom..... 12 valores
  - Necesita de Desenvolvimento... 8 valores
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:
- Relevante..... 20 valores
  - Adequado..... 13 valores
  - Inadequado..... 8 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. Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**A Entrevista Profissional de Seleção** que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do nº1 do artigo 37º da LTFP. e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

**OF= 40% PC + 30% AP + 30% EPS**

ou

**OF= 40% AC + 30% EAC + 30% EPS**

Em que:

**OF=** Ordenação Final;

**PC=** Prova Conhecimentos

**AP=** Avaliação Psicológica

**AC=** Avaliação Curricular

**EAC=** Entrevista de Avaliação de Competências

**EPS=** Entrevista Profissional de Seleção

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 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**

Ma Padalua A. Ribeiro

Salvador Pedro Inácio

João Almeida