

**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 – ARQUIVO**

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: Dr. Abílio Miguel Marques Carvalho – Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde; Biblioteca e Documentação; Educação; Juventude e Desporto; Comunicação, Cultura e Turismo; Dr^a Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática; e Dr^a Isabel da Conceição Martins David – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adotar 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, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas.

Os temas da prova escrita de conhecimentos versarão sobre a legislação abaixo indicada, apenas podendo ser consultada durante a sua realização, desde que esta não seja anotada ou comentada:

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

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 n.º 3 do art.º 9º da Portaria n.º 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 250 horas de formação – 20 valores
- Entre 200 a 250 horas de formação – 18 valores
- Entre 150 a 200 horas de formação – 16 valores
- Entre 100 a 150 horas de formação – 14 valores
- Entre 50 e 100 horas de formação – 12 valores
- Menos de 50 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

A.
A.
And

- 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.

J
H-
Did

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 lhes 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:

$$\text{OF} = 40\% \text{ PC} + 30\% \text{ AP} + 30\% \text{ EPS}$$

ou

$$\text{OF} = 40\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC} + 30\% \text{ EPS}$$

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






