

**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 –  
SERRALHEIRO MECÂNICO**

**Definição de Critérios**

**Ata nº 1**

Aos seis dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, 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 janeiro de 2023, com a presença dos Senhores: Maria Madalena Ribeiro Amaro Batista – Chefe da Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito; 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 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 de Conhecimentos (PC) – 100%

Avaliação Psicológica (AP) - Apto / Não Apto

### Candidatos com vínculo

Avaliação Curricular (AC) – 50%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 50%

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 prática de conhecimento terá a duração de 45 minutos e consistirá na reparação de um balde de uma máquina, a prova terá a seguinte ponderação

Escolha das ferramentas a utilizar para a reparação	25%
Forma e destreza no manuseamento das ferramentas	25%
Organização e método de trabalho e otimização dos recursos	20%
Resultado final do trabalho executado	30%
	100%

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, 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

HAB	Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores Habilitação de grau superior à candidatura – 20 valores
FP (Formação efetuada nos últimos 5 anos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 50 horas de formação – 20 valores</li> <li>- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores</li> <li>- Entre 30 a 40 horas de formação – 16 valores</li> <li>- Entre 20 a 30 horas de formação – 14 valores</li> <li>- Entre 10 e 20 horas de formação – 12 valores</li> <li>- Menos de 10 horas de formação – 10 valores</li> </ul>
EP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores</li> <li>- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de: <ul style="list-style-type: none"> <li>Até um ano – 2 valores</li> <li>De 1 a 2 anos – 4 valores</li> <li>De 2 a 3 anos – 6 valores</li> <li>De 3 a 5 anos – 8 valores</li> <li>Mais de 5 anos – 10 valores</li> </ul> </li> </ul>
AD *	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevante..... 20 valores</li> <li>- Adequado..... 13 valores</li> <li>- Inadequado..... 8 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 possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar será de Adequado - 13 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	Realização e orientação para resultados	20 %
3	Conhecimento e experiência	15 %
4	Organização e método de trabalho	20 %
10	Otimização de recursos	15 %
11	Iniciativa e autonomia	15 %
14	Orientação para a segurança	15 %

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.

**OF= 100% PC + AP**

ou

**OF= 50% AC + 50% EAC**

Em que:

**OF** = Ordenação Final;

**PC**= Prova 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 num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

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

4.<sup>a</sup> Madalena A. Ribeiro Brito

Vereador

Salvador Coelho Pereira