

**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 – ENGº
CIVIL**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos dezassete dias do mês de março 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 13 de fevereiro de 2023, com a presença dos Senhores: António Sérgio Pereira de Gouveia Campelo – Chefe da Divisão de Licenciamento e Operações Urbanísticas; Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Maria Madalena Ribeiro Amaro Batista – Chefe da 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 discrimina:

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) – 70%

Avaliação Psicológica (AP) - Apto / Não Apto

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 30%

Candidatos com vínculo

Avaliação Curricular (AC) – 50%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 50%

A **prova de conhecimentos** (com carácter 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 de conhecimentos teórica, terá a duração de 90 minutos.

Legislação/documentação a consultar: Decreto-Lei n.º 555/99, 16 de dezembro, na atual redação

Prova composta por 14 questões de escolha múltipla (14 valores) e 3 questões de desenvolvimento (6 valores).

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"> - Mais de 200 horas de formação – 20 valores - Entre 160 a 200 horas de formação – 18 valores - Entre 120 a 160 horas de formação – 16 valores - Entre 80 a 120 horas de formação – 14 valores - Entre 40 e 80 horas de formação – 12 valores - Menos de 40 horas de formação – 10 valores
EP	<ul style="list-style-type: none"> - Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores - Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de: <ul style="list-style-type: none"> 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 *	<ul style="list-style-type: none"> - Relevante..... 20 valores - Adequado..... 13 valores - Inadequado..... 8 valores

* 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	Orientação para resultados	20 %
2	Orientação para o serviço público	15 %
7	Iniciativa e autonomia	20 %
11	Relacionamento interpessoal	15 %
13	Trabalho em equipa e cooperação	15 %
17	Tolerância à pressão e contrariedades	15 %

Cada competência será valorada quantitativamente de acordo com as seguintes classificações: 0, 8, 12, 16 ou 20 valores.

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.

$$\mathbf{OF= 70\% PC + AP + 30\% EAC}$$

ou

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

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






