

dd
PA
A-

**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**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos treze 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 das Senhoras: Isabel da Conceição Martins David – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais; Cristina Sofia Curado da Cruz, Técnico Superior na Divisão de Administração e Serviços Instrumentais e Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática.

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 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) – 30%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 40%

Prova de Conhecimentos (PC) – 30%

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:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na atual redação;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na atual redação;
- Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.

Prova composta por 10 questões de desenvolvimento (cada uma valerá 2 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:

Handwritten signature and initials in blue ink.

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)	- Mais de 100 horas de formação – 20 valores - Entre 80 a 100 horas de formação – 18 valores - Entre 60 a 80 horas de formação – 16 valores - Entre 40 a 60 horas de formação – 14 valores - Entre 20 e 40 horas de formação – 12 valores - Menos de 20 horas de formação – 10 valores
EP	- 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
AD *	- 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.

Dud
OR
A-

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
2	Orientação para o serviço público	15%
4	Organização e Método de Trabalho	15%
5	Adaptação e Melhoria contínua	15%
7	Trabalho de Equipa e Cooperação	20%
10	Relacionamento Interpessoal	15%
11	Iniciativa e autonomia	20%

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.

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

ou

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

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

Isabel de Lucio Turchi

Christo Sofia Curado do Couto

Xerc Alm -