



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EM REGIME DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA, PELO PERÍODO DE 18 MESES, PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - GESTÃO**

**Definição de Critérios**

Ata nº1

Aos dezanove dias do mês de maio 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 18 de maio de 2022, com a presença dos Senhores: Dr.<sup>a</sup> Vera Lucia da Silva Alves – Chefe do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática; Dr.<sup>a</sup> Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva, - Técnica Superior no Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Dr.<sup>a</sup> Carla Marisa da Costa Pires de Moura, no 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 selecção a utilizar:**

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de selecção (EPS)

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 200 horas de formação – 20 valores
- Entre 150 a 200 horas de formação – 18 valores
- Entre 100 a 150 horas de formação – 16 valores
- Entre 50 a 100 horas de formação – 14 valores
- Entre 25 e 50 horas de formação – 12 valores
- Menos de 25 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 5 anos – 4 valores



De 5 a 8 anos – 6 valores

De 8 a 10 anos – 8 valores

Mais de 10 anos – 10 valores

**Avaliação do Desempenho** – Para valoração da avaliação do desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa às duas últimas avaliações, 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 nº 19-A/2004, de 14 de maio:
  - Excelente..... 20 valores
  - Muito Bom..... 16 valores
  - Bom..... 12 valores
  - Necessita de Desenvolvimento... 8 valores
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:
  - Relevante..... 20 valores
  - Adequado..... 15 valores
  - Inadequado..... 8 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 nº 1 do artigo 37º da LTFP. e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

**OF**= Ordenação Final;

**AC**= Avaliação Curricular

**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**