

Abertura de procedimento concursal para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais), no âmbito da transferência de competências na área da saúde.

Procedimento exclusivo a detentores de vínculo de emprego público a termo resolutivo.

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos seis dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, 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 setembro de 2024, com a presença das Senhoras: Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática; Carla Marisa da Costa Pires de Moura, Técnica Superior do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Cláudia Sofia Martins Inácio Antunes, Assistente Técnica do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adotar nos métodos de seleção 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 com vínculo

Avaliação Curricular (AC) – 60%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 40%



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.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

em que:

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação Desempenho

HB	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 200 horas de formação – 20 valores - Entre 160 a 200 horas de formação – 18 valores - Entre 120 a 159 horas de formação – 16 valores - Entre 80 a 119 horas de formação – 14 valores - Entre 40 e 79 horas de formação – 12 valores - Menos de 40 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 *	<p>Em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ou mais menções de desempenho inadequado – 8 valores; • 3 menções de desempenho adequado – 10 valores; • 1 menção de desempenho relevante e 2 adequados – 15 valores; • 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 17 valores; • 3 menções de desempenho relevante – 20 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:

- Adequado 10 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 o Serviço Público	15%
3	Orientação para a mudança e inovação	20%
8	Iniciativa	15%
11	Orientação para a inclusão	15%
13	Orientação para a segurança	20%
15	Inteligência emocional	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.

$$\mathbf{OF} = 60\% \text{ AC} + 40\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

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 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

Vic Abs -

Carla Fomes

Cláudia Antunes
