



Francisco
Felicidade

Ata n.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, reuniram **Francisco Diogo de Contente Parelho**, na qualidade de presidente do Júri, **Vera Mónica Pires Cipriano Miranda dos Reis**, na qualidade de 1.º vogal efetivo e **Maria da Felicidade Martins Teixeira Quina**, na qualidade de 2.º vogal efetivo, todos do quadro de pessoal do Município de Alter do Chão, os quais constituem o júri do procedimento concursal, para ocupação de 5 (cinco) postos de trabalho na carreira de Assistente Operacional (Sapador Florestal), previstos e não ocupados no mapa de pessoal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para cumprimento ao disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

1. Definir os métodos de seleção;
2. Definir a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e a fórmula da classificação final.

Relativamente ao Ponto 1, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e do n.º 1 do art.º 17 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a generalidade dos candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) **Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e 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;
- b) **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Ainda relativamente ao Ponto 1, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e do n.º 1 do art.º 17 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- 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;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Apreciado
[Assinatura]

Relativamente ao Ponto 2, a **Prova de Conhecimentos (PC)** será de natureza prática, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 100% e consiste na execução de funções de carácter manual relacionados com a caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência e atividade. A classificação resulta da média obtida através da soma da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, seguintes termos: $(A + B + C + D + E) / 5$, sendo: A – Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa; B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa; C – Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; D – Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa e E – Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa: avaliação da forma como se expressa oralmente e dos termos e expressões utilizadas.

Também relativamente ao Ponto 2, a **Avaliação Psicológica (AP)** é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Ainda relativamente ao Ponto 2, na **Avaliação Curricular (AC)** são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de 60% para a valoração final. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$. Sendo: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho.

Cada um dos elementos é avaliado da seguinte forma:

- **HA**
 - Escolaridade obrigatória _____ **15 valores;**
 - Superior _____ **20 valores;**

- **FP**
 - Nenhuma formação _____ **10 valores;**
 - Com ações de formação _____ **10 +1 valor/cada ação (até ao limite de 20);**

- **EP** (nas atividades inerentes à especificidade da área concursal):



- Com Experiência até 1 ano _____ **10 valores;**
 - Com Experiência superior a 1 ano e inferior a 3 anos _____ **14 valores;**
 - Com Experiência superior a 3 anos e inferior a 10 anos _____ **16 valores;**
 - Com Experiência superior a 10 anos _____ **20 valores;**
- **AD** (valorização da avaliação relativa aos últimos períodos, não superior a 3, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar):
 - Sem qualquer avaliação _____ **10 valores;**
 - Acresce por cada avaliação de Bom/Adequado (dois valores), de Muito Bom/Relevante (três valores) e de Excelente (quatro valores), até ao limite de **20 valores**.

Igualmente relativamente ao Ponto 2, na **EAC** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 40%.

Por último, relativamente ao Ponto 2, a **Classificação Final (CF)** dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, pela aplicação de uma das seguintes fórmulas:

- **CF = PC (100%),** ou
- **CF = AC (60%) + EAC (40%).**

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.

O Júri,

Presidente do Júri

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo