



Ata n.º 1

A 29/03/2023, nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, reuniram **Tânia Michel dos Santos Matos**, na qualidade de presidente do Júri, **Francisco Diogo de Contente Parelho**, na qualidade de 1.º vogal efetivo e **António José de Morais Baptista**, na qualidade de 2.º vogal efetivo, os quais constituem o júri do procedimento concursal, para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira de Técnico Superior – Arquitetura – previsto e não ocupado no mapa de pessoal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desta forma darem cumprimento ao disposto n.º 2 do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

1. Definir os métodos de seleção;
2. Definir ponderação e fatores da Prova de Conhecimentos, da Avaliação Psicológica, da Avaliação Curricular, da Entrevista de Avaliação de Competências 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.



Relativamente ao Ponto 2, a **Prova de Conhecimentos (PC)** será de natureza escrita, é 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%. Terá a duração máxima de 90 minutos com 30 minutos de tolerância.

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 X 20% + FP X 30% + EP X 40% + AD X 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):

- S/ experiência _____ **8 valores;**
- 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 ao último período, não superior a 3 anos, 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 (um valor), de Muito Bom/Relevante (dois valores) e de Excelente (três valores), até ao limite de **20 valores**.

Igualmente relativamente ao Ponto 2, a **EAC** 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%.

Identicamente relativamente ao Ponto 2, em conformidade com o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

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