



Ata n.º 1 – Definição de Critérios

Ata do júri do Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, área funcional Sapador Florestal, conforme caracterização no mapa de pessoal.

Aos 23 dias do mês de janeiro, de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído por:

Presidente: Alexandra Patricia Neves de Sousa, Coordenadora Municipal de Proteção Civil do Município de Alcanena;

Vogais efetivos: Nancy Marques Rodrigues, Técnica Superior, em exercício de funções no Serviço de Recursos Humanos, e Marco Paulo Santos Rafael, Assistente Técnico, em exercício de funções no Serviço Municipal de Proteção Civil, ambos do Município de Alcanena;

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definir os métodos de seleção e tipo de prova;
2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento;

Assim, considerando que:

1. Nos termos do n.º 1, do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1, do artigo 36º da LTFP-Lei de Trabalho em Funções Públicas, assim como no Despacho de Abertura de procedimento, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos Prática (PC), Avaliação Psicológica (AP); e Entrevista de Avaliação de Competências (AEC);
- b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (AEC), para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2, do artigo 36º da LTFP. Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36º, da LTFP, estes candidatos podem optar pela realização da Prova de Conhecimentos Prática (PC), em substituição da Avaliação Curricular (AC), devendo para tal fazer expressamente essa opção, por escrito, no formulário de candidatura.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de

*João
Rafael
A. Sousa*



seleção, ou tenham obtido um resultado de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica (AP) ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. **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;

Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

- 2.1. A valorização da Ponderação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica** – (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional** – (FP), em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 5 anos, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que, só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último;
- c) **Experiência Profissional** - (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o desempenho, devidamente comprovado, aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas;
- d) **Avaliação do Desempenho** – (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- 2.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:



Alcanena
12/11/2019
NP

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

3. Os parâmetros a considerar no método avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da **Habilitação Académica (HA)** será atribuída de acordo com o seguinte critério:

- Habilitações académicas com 2 ou mais ciclos superiores ao exigido – 20 valores;
- Habilitações académicas com 1 grau ou ciclo superior ao exigido – 18 valores.
- Habilitações académicas de grau exigido – 16 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) **A Formação Profissional – (FP)** - será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Superior a 100 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 20 valores;
- Entre 81 e 100 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 18 valores;
- Entre 61 e 80 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 16 valores;
- Entre 41 e 60 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 14 valores;
- Entre 1 e 40 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 12 valores;
- Sem ações de formação – 8 valores;

Para efeitos do cálculo do fator **Formação Profissional (FP)**, apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

c) **A experiência profissional (EP)** será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

- Menos de um ano de experiência profissional - 8 valores;



Alcanena
Câmara Municipal

- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 14 valores;
- Entre 3 e 4 anos de experiência profissional - 16 valores;
- Entre 4 e 5 anos de experiência profissional - 18 valores
- Mais de cinco anos de experiência profissional - 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

- d) A pontuação a atribuir à avaliação de **Desempenho (AD)** corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 2 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

- Desempenho Inadequado - 0 valores;
- Desempenho Regular - 12 valores;
- Desempenho Bom - 16 valores;
- Desempenho Muito Bom - 18 valores;
- Desempenho Excelente - 20 valores

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro.

4. **A Entrevista de Avaliação de Competências – (EAC)** - destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associadas são os que seguidamente se discriminam:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (A): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.



- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

Alcane
Lo
17/11/2017

ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO (B): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Relaciona-se com urbanidade e cordialidade com os interlocutores.
- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

INICIATIVA (C): Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.
- Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.
- Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.
- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.

ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA (D): Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.



- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.
- Promove uma cultura de segurança proativa, incentivando a melhoria contínua de processos e procedimentos.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	20 valores

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração aproximada de 30 a 45 minutos.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante aplicação da seguinte fórmula:

$$CEAC = (A+B+C+D) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

A = Competência 1;

B = Competência 2;

C = Competência 3;

D = Competência 4;

5. A **Prova de Conhecimentos** tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.



Handwritten signature

A Prova de Conhecimentos, assumirá a natureza prática e, de realização individual, será classificada numa escala de 0 a 20 valores e terá a duração aproximada de 30 minutos. Tem um peso na classificação final de 70%.

De acordo com as orientações e tempo determinado pelo júri do procedimento, a prova de conhecimentos, prática, consistirá na execução de tarefas, nomeadamente: executar trabalhos de limpeza e conservação em geral de espaço público, pré-definido, aferição de procedimentos necessários à abertura e encerramento de edifícios, utilização e manuseamento dos produtos, materiais e instrumentos de trabalho necessários e adequados à situação e espaço em concreto.

Os critérios de avaliação a aplicar são:

- **C1.** Seleção e uso de material adequado à atividade desenvolvida (peso na classificação final de 10%);
- **C2.** Manuseio correto dos instrumentos de trabalho (peso na classificação final de 10%);
- **C3.** Forma adequada e hierarquizada para a realização das atividades/tarefas (peso na classificação final de 10%);
- **C4.** Procura pela utilização dos equipamentos de proteção individual (Peso na classificação final de 5%);
- **C5.** Agilidade no desempenho das tarefas (Peso na classificação final de 10%);
- **C6.** Organização dos materiais durante e após a execução das tarefas (Peso na classificação final de 10%);
- **C7.** Conclusão da tarefa no tempo pré-definido (Peso na classificação final de 5%);
- **C8.** Satisfação plena do resultado final (Peso na classificação final de 25%);
- **C9.** Apresentação e postura no posto de trabalho (Peso na classificação final de 5%);
- **C10.** Responsabilidade para o exercício da função (Peso na classificação final de 10%).

Os critérios de avaliação serão avaliados numa escala de 1 a 10, em que 1 é igual a **muito inadequado** e 10 é igual a **excelente**.

A classificação final da Prova de Conhecimentos (CFPC) expressa-se numa escala de 0 a 20 deriva da seguinte fórmula:

- **CFPC** = $2*((C1*10\%) + (C2*10\%) + (C3*10\%) + (C4*5\%) + (C5*10\%) + (C6*10\%) + (C7*5\%) + (C8*25\%) + (C9*5\%) + (C10*10\%))$.

6. **A Avaliação Psicológica - (AP)** - destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Por cada candidato submetido a Avaliação Psicológica, será elaborado um relatório contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido, expresso em "Apto" e "Não Apto", em



conformidade com a alínea b) do n.º 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Ainda que seja da competência do júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação, até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1, do artigo 9º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método de Avaliação Psicológica, o júri deliberou solicitar, que fosse diligenciado pedido de colaboração da DGAEP, na ausência de disponibilidade desta, solicitar apoio à psicóloga da Câmara Municipal, Dra. Núria Duarte, para aplicação deste método de seleção, ao abrigo do n.º3, do artigo 9º e dos n.º 2 e 3 do artigo 17º da Portaria.

7. A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de Competências e Avaliação Psicológica:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

CAC = Classificação da Avaliação Curricular

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

- b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05 e, para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

8. Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022, 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios já referidos, serão utilizados os seguintes:

- 8.1 Candidato com melhor classificação obtida na competência: "Orientação para a Colaboração";
8.2 Candidato com melhor classificação obtida na competência: "Iniciativa";
8.3 Candidato com melhor classificação obtida na competência: "Orientação para a Segurança".



9. Nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quando obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de “Não Apto” num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.
10. A notificação aos candidatos, nos termos do artigo 6º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos é efetuada por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112º do Código do Procedimento Administrativo.
11. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 4º da Portaria, para realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
12. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da entidade e disponibilizada na página eletrónica do município em www.cm-alcanena.pt. A lista de ordenação final dos candidatos, após homologação será igualmente publicitada, nos termos do n.º 4 do artigo 25º.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.

A Presidente do Júri

(Alexandra Patricia Neves de Sousa)

O 1.º Vogal Efetivo

(Nancy Marques Rodrigues)

O 2.º Vogal Efetivo

(Marco Paulo Santos Rafael)