

Handwritten signature in blue ink.

ATA Nº1

(Ata de definição dos parâmetros de avaliação, ponderação e valoração final)

Aos vinte e dois dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, nas instalações do edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da Republica, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo para assistente operacional, área funcional de sapador florestal previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Valença, aberto em cumprimento da deliberação do órgão executivo de dez de agosto de dois mil e vinte e três, com a presença de José Eduardo Mendes Afonso na qualidade de Presidente do Júri, Coordenador Municipal da Proteção Civil, Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe de Divisão e Júlio Cândido Marques dos Santos, Sapador Bombeiro Florestal.

1. A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**2. Métodos de seleção:**

**2.1.** Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) e o método de seleção facultativo Prova de Conhecimentos (PC).

**2.2. 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 e a experiência profissional.

Este método terá uma **ponderação de 30%**, sendo o resultado obtido de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + 2EP / 4$$

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional





A) Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Exige-se que os candidatos sejam detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 30 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional.

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

Nível habilitacional exigido	18 Valores
Grau académico superior ao nível exigido	20 Valores

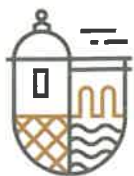
B) Formação Profissional (FP) – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

O júri deliberou, ainda, que as ações de formação a considerar, seriam apenas as reportadas aos últimos três anos, desde que devidamente certificados e comprovadas.

Este parâmetro será avaliado e pontuado de acordo com o somatório do número de horas de formação de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Com formação	
> a 75 horas	20 Valores
> que 35 e <que 75 horas	18 Valores
> que 7 e ≤que 35 horas	16 Valores
≤que 7 horas	14 Valores
Sem ações de formação	10 Valores

i. 1 dia de formação = 7 horas;



Ass  
[Handwritten signature]

- ii. A participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionados com o posto de trabalho a preencher é valorada como ação de formação de 1 dia.
- iii. Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.
- iv. As ações de formação cujo comprovativo não especifique o número de horas não serão pontuadas.

C) Experiência Profissional (EP) – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas.

A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:

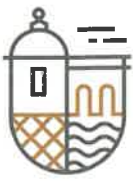
Experiência > que 8 anos	20 Valores
Experiência > que 5 anos ≤ que 8 anos	18 Valores
Experiência > que 3 anos e ≤ que 5 anos	16 Valores
Experiência > que 1 ano ≤ menor que 3 anos	14 Valores
Experiência menor ≤ que 1 ano	12 Valores
Sem experiência	10 Valores

Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

**2.3. Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método terá uma **ponderação de 40%**, uma duração máxima de 30 minutos.

Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro da avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.



Handwritten signature in blue ink.

Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise e avaliará os seguintes parâmetros:

E versará sobre os seguintes aspetos:

**Orientação para o serviço público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

- a) Desadequada: insuficiente – 4 valores
- b) Pouco adequada: reduzido – 8 valores
- c) Adequada: suficiente – 12 valores
- d) Muito adequada: bom – 16 valores
- e) Excelente: elevado – 20 valores

**Conhecimentos especializados e experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

- f) Ausência de conhecimentos e motivação: insuficiente – 4 valores
- g) Poucos conhecimentos e motivação: reduzido – 8 valores
- h) Bons conhecimentos e motivação: suficiente – 12 valores
- i) Muito bons conhecimentos e motivação: bom – 16 valores
- j) Excelentes conhecimentos e motivação: elevado – 20 valores

**Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

- a) Desadequada: insuficiente – 4 valores
- b) Pouco adequada: reduzido – 8 valores
- c) Adequada: suficiente – 12 valores
- d) Muito adequada: bom – 16 valores
- e) Excelente: elevado – 20 valores

**Tolerância à pressão e contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

- a) Desadequada: insuficiente – 4 valores
- b) Pouco adequada: reduzido – 8 valores





Alto  
30

- c) Adequada: suficiente – 12 valores
- d) Muito adequada: bom – 16 valores
- e) Excelente: elevado – 20 valores

O resultado final deste método será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

**2.4. A Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, sendo-lhe atribuída uma **ponderação de 30%**.

A prova será prática, terá a duração de trinta minutos e consistirá na realização de tarefas relacionadas com o posto de trabalho, nomeadamente, verificação da carga dos veículos de vigilância e primeira intervenção, reconhecimento e utilização do material de sapador florestal e de silvicultura preventiva.

Na valoração da prova de conhecimentos será adotada uma escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

**2.5 Classificação final:** A Classificação Final (CF) será a resultante da aplicação da seguinte fórmula:  $CF = AC (30\%) + EAC (40\%) + PC (30\%)$

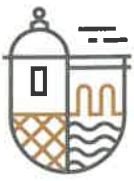
**3. Critérios de Ordenação Preferencial** – Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a ordenação será efetuada de acordo com os seguintes critérios: candidato com maior valoração no segundo método de seleção; candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato com maior experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato com maior formação profissional.

**4. Exclusão dos Métodos de Seleção** – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

**5.** Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

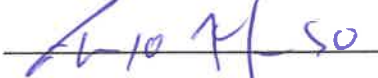
- i. Ficha individual da “Avaliação Curricular”;



- ii. Ficha de avaliação individual da “Entrevista de Avaliação de Competências”;
- iii. Ficha de apuramento da classificação final (Ficha de avaliação);

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.


O Presidente do Júri

  
\_\_\_\_\_  
(Eduardo Afonso)

O 1º Vogal efetivo

  
\_\_\_\_\_  
(Paula Mateus)

O vogal efetivo

  
\_\_\_\_\_  
(Júlio Santos)