



JURÍ DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Admissão de pessoal

Ata nº 1

Aos 15 dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro reuniu o Júri do procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional (Sapador Florestal), constituído pelo Presidente Júlio Pacheco Gomes e pelos Vogais Carlos Alberto Rodrigues Simões e Luísa Ferreira Torres Lima.

Esta 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 concursal.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:


Primeiro - Métodos de Seleção

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular - para os 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. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração



inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos e um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Segundo - Prova de Conhecimentos

Visam avaliar os conhecimentos académicos e ou 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.

Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a legislação necessária:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), artigos 49.º, 70.º a 73.º, 79.º a 83.º (ver mapa anexo à Lei), 126.º, 131.º, 132.º, 133.º, 134.º e 135.º; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), artigo 253.º.

Terceiro - Avaliação Curricular

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 será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

HA - Habilitações Académicas;

FP - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional

AD – Avaliação de desempenho;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (35HA + 25FP + 20EP + 20AD) / 100$$

Em que:


As **Habilitações Acadêmicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Habilitações exigidas: 16 valores; Habilitações superiores às exigidas: 20 valores.

A **Formação Profissional** é considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função realizada nos últimos 3 anos; Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas; Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração; A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. No caso de, no documento comprovativo de 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.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Cada seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	2 unidades de crédito
Cada formação de 1,5 dias a 5 dias	4 unidades de crédito
Cada formação de 5,5 dias a 10 dias	6 unidades de crédito
Cada formação de 10,5 dias a 20 dias	8 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	10 unidades de crédito

Sem formação	8 valores
Até 2 unidades de crédito	12 valores
> 2 e ≤ 10 unidades de crédito	16 valores
> 10 unidades de crédito	20 valores



A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Sem experiência profissional	10 valores
Até 6 anos de experiência profissional	14 valores
> 6 anos e ≤ 15 anos de experiência profissional	18 valores
> 15 anos de experiência profissional	20 valores

A **Avaliação de Desempenho** será ponderada a avaliação relativa ao último biénio (não superior a 3 anos) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Desempenho Inadequado	0 valores
Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	10 valores
Ultima Avaliação Desempenho até 3 pontos	14 valores
Ultima Avaliação Desempenho de 3,01 a 3,99 pontos	16 valores
A partir de 4 pontos	20 valores

Quarto - Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto – Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo os resultados obtidos:

OF = AC- Avaliação Curricular, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição.

OF = PC - Prova de Conhecimentos e *Apto* na Avaliação Psicológica - para os restantes candidatos.

Sexto – CrITÉrios de OrdenaÇão Preferencial

Em caso de igualdade de valoraÇão entre candidatos, os crITÉrios de preferÊncia a adotar serÃo os previstos no art.º 24.º da Portaria.

SÉtimo – Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiÊncia que se enquadre nas circunstâncias e situaÇões descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferÊncia em igualdade de classificaÇão, a qual prevalece sobre qualquer outra preferÊncia legal.

Oitavo – Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as sÃo realizadas por correio eletrónico, através do email geral@jf-santiagodebesteiros.pt

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reuniÃo, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri do Procedimento

