

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (PROTEÇÃO CIVIL) PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

- Ata nº. 1 -
al. c) do nº. 2 do artº. 14º da Portaria 125-A/2019, 30/04 na sua redação atual

----- Aos dezassete dias do mês de maio de 2022, pelas 10:00h, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: José Carlos de Sousa Nogueira, Diretor de Departamento de Obras Municipais e Ambiente; Vogais efetivos: Fernanda Maria Morais Lemos, Chefe da Divisão de Mobilidade e Equipamento e Vânia Gabriela Esteves da Silva, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, para deliberar sobre os seguintes assuntos: -----

- 1.Fixação da ponderação de cada método de seleção;**
- 2.Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;**
- 3.Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.**

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte: -----

1.Fixação da ponderação de cada método de seleção;

1.1 Com base no perfil de competências e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----

1.1.1- Por estar em causa a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e atento o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).**

- Prova escrita de conhecimentos (PC) - 45%
- Avaliação Psicológica (AP) – 25%

1.1.2 - Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade os métodos de seleção a aplicar são: **a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme estabelecido nas alíneas a)e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

- Avaliação Curricular (AC) - 45%
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 25%

1.1.3 - Será também usado como método de seleção facultativo a **entrevista profissional de seleção** conforme disposto no n. 4 do art.º 36.º da LGTFP e da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria . -----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 30%

1.1.4 - Os métodos de seleção referidos no ponto 1.1.2 **podem ser afastados, por escrito**, pelos candidatos mediante declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.1.1 (cfr. n.º 3 do art.º 36.º da LTFP)

2.Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;

2.1 Prova escrita de conhecimentos - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

2.1.1 A prova será realizada individualmente, de forma escrita e de natureza teórica. Terá a duração máxima de 1 hora e 30 minutos, com 15 minutos de tolerância, com permissão de consulta da legislação abaixo indicada, em suporte papel (desde que não anotada, nem comentada), devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral dos Trabalhadores em Função Pública);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação — Lei de Bases da Proteção Civil;
- Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de Julho na sua atual redação – Sistema integrado de operações de proteção e socorro (siops);
- Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação — Define o enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal, estabelece a organização dos serviços municipais de proteção civil e determina as competências do comandante operacional municipal;
- Resolução da Comissão Nacional de Proteção Civil 20/2015, de 7 de maio — Fixa os critérios e normas técnicas para a elaboração e operacionalização dos Planos de Emergência de Proteção Civil;
- Decreto-Lei n.º 112/2008, de 1 de julho — Cria uma conta de emergência que permite adotar medidas de assistência a pessoas atingidas por catástrofe ou calamidade;
- Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto, na sua atual redação — Lei de Segurança Interna;
- Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de Janeiro, na sua redação atual (Código dos Contratos Públicos) e a Portaria 701-H/2008 de 29/07.

2.1.2 A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

2.1.3 As respostas à prova de conhecimentos serão valoradas de acordo com os seguintes critérios: -

- Expressão Escrita: (discurso e rigor terminológico, organização da resposta, clareza da exposição e caligrafia legível, ortografia e gramática, repetição de expressões); -----

- Autonomia na Expressão: (capacidade de interpretação, análise e poder de síntese, enquadramento temático, sistematização na apresentação das ideias); -----
- Justificação de Resposta: (apresentação das respostas, fundamentação legal, pertinência da resposta, poder de argumentação). -----

2.1.4 O resultado final da prova de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída aos fatores de apreciação. -----

2.2 Avaliação Psicológica - visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica 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 aplicação deste método será realizada por técnicos/as habilitados/as, com inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses e com formação para poder aplicar esse método.

A avaliação psicológica comportará duas fases, eliminatórias de per si, tendo como referência o perfil de competências previamente definido:

- a) A avaliação psicológica será valorada na fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

2.3 Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:-----

- a) Habilitação académica; -----
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; -----
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;-----

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP)/4 \text{ em que:}$$

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

2.3.1 Habilitações académicas ou nível de qualificação - certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado integrado) – 16 valores
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido (Mestrado não integrado se relacionado com o posto de trabalho) – 18 valores
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido (Doutoramento se relacionado com o posto de trabalho) – 20 valores

2.3.2 Formação Profissional – apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):

- Sem formação – 0 valores
- Igual ou inferior a 20h – 10 valores
- Igual ou superior a 21h e inferior a 30h – 12 valores
- Igual ou superior a 31h e inferior a 40h – 14 valores
- Igual ou superior a 41h e inferior a 50h – 16 valores
- Igual ou superior a 51h e inferior a 60h – 18 valores
- Igual ou superior a 61h ou Pós-Graduação – 20 valores

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

2.3.3 Experiência profissional – incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Inferior a 1 ano – 10 valores
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 12 valores
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos – 14 valores
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos – 16 valores
- Igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos – 18 valores
- Igual ou superior a 5 anos – 20 valores

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, conforme Anexo B do Mapa de Pessoal. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico habilitado e com formação adequada e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências. Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.3.1 Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

Detém um nível elevado da competência ----- 20 valores

Detém um nível bom da competência ----- 16 valores

Detém um nível suficiente da competência - ----- 12 valores

Detém um nível reduzido da competência - ----- 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência ----- 4 valores

2.3.2 A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtido através da seguinte fórmula:

$$\text{CEAC} = (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4} + \text{C5}) / 5$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

2.3.3 O resultado da aplicação da fórmula supra será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores – Nível Elevado

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – Nível Bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Nível Suficiente

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – Nível Reduzido

Inferior a 6 valores – Nível Insuficiente

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.4 Entrevista profissional de seleção - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2.4.1 A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Maturidade e motivação para o desempenho do cargo: -----

Elevado – 20 valores: Evidencia elevados níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo;

Bom – 16 valores: Manifesta bons níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo;

Suficiente – 12 valores: Demonstra possuir razoáveis níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo;

Reduzido – 8 valores: Revela pouca maturidade e motivação para o desempenho do cargo;

Insuficiente – 4 valores: Não revela maturidade e pouca motivação para o desempenho do cargo;

Interesse e experiência profissional: -----

Elevado – 20 valores: Revela muito interesse e experiência profissional;

Bom – 16 valores: Manifesta interesse e experiência profissional;

Suficiente – 12 valores: Demonstra razoáveis níveis de interesse e experiência profissional;

Reduzido – 8 valores: Revela pouco interesse e experiência profissional;

Insuficiente – 4 valores: Não revela interesse e experiência profissional;

Capacidade de expressão: -----

Elevado – 20 valores: Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese, e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível;

Bom – 16 valores: Manifesta desenvolvidas capacidades de análise, de síntese, e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível;

Suficiente – 12 valores: Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas;

Reduzido – 8 valores: Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese;

Insuficiente – 4 valores: Sem capacidade de expressão;

Espírito de iniciativa: -----

Elevado – 20 valores: Revela elevado espírito de iniciativa;

Bom – 16 valores: Manifesta bom espírito de iniciativa;

Suficiente – 12 valores: Manifesta algum espírito de iniciativa

Reduzido – 8 valores: Revela pouco espírito de iniciativa;

Insuficiente – 4 valores: Não revela espírito de iniciativa;

Capacidade de relacionamento interno e externo: -----

Elevado – 20 valores: Evidencia grandes capacidades de relacionamento interno e externo;
 Bom – 16 valores: Manifesta boas capacidades de relacionamento interno e externo;
 Suficiente – 12 valores: Manifesta algumas capacidades de relacionamento interno e externo;
 Reduzido – 8 valores: Revela poucas capacidades de relacionamento interno e externo;
 Insuficiente – 4 valores: Sem capacidade relacionamento interno e externo;

Qualificação e perfil para o cargo: -----

Elevado – 20 valores: Evidencia um elevado nível de qualificação e perfil para o cargo;
 Bom – 16 valores: Demonstra possuir uma boa qualificação e perfil para o cargo;
 Suficiente – 12 valores: Demonstra possuir alguma qualificação e perfil para o cargo;
 Reduzido – 8 valores: Revela pouca qualificação e perfil para o cargo;
 Insuficiente – 4 valores: Não demonstra qualificação e perfil para o cargo;

O resultado final da entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas aos fatores de apreciação. -----

3 Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

3.1 A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

- a) Prova de conhecimentos escrita (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF=45\%PEC+25\%AP+30\%EPS$ -----
 b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF=45\%AC+25\%EAC+30\%EPS$ -----

3.2 De acordo com o estipulado artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores. -----

3.3 Cada um dos métodos de seleção ou fases, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º, da Portaria. -----

3.4 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria. -----

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

- 1º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Qualificação e perfil para o cargo".
- 2º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Maturidade e motivação para o desempenho do cargo".
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

-----E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri,

18-05-2022

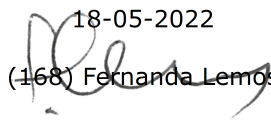
(180) José Carlos Nogueira



1.º Vogal Efetivo

18-05-2022

(168) Fernanda Lemos



2.º Vogal Efetivo

18-05-2022

(296) Yania Esteves

