



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL AFETOS À ÀREA DE PROTEÇÃO CIVIL.

ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de abril do ano 2021, pelas 14h00 horas na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Mação, reuniu o júri do recrutamento do procedimento concursal, indicado em epígrafe, constituído pelo Presidente - João Miguel Marques Fernandes, Assistente Técnico, Alexandra Maria Rodrigues Lourenço da Silva, Técnica Superior, Recursos Humanos; Carlos Alberto Marques Rodrigues Pedro, Técnico Superior Psicologia Organizacional e do Trabalho nomeados por Despacho n.º 13/2021, Senhor Presidente da Câmara, datado de 16 de março de 2021.

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LFTP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- 1-Preparar o aviso de abertura;
- 2-Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- 3- Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
- 4- Fixação da ponderação de cada método de seleção;
- 5- 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-PREPARAÇÃO DO AVISO DE ABERTURA

São admitidos ao procedimento concursal os candidatos que reúnam os requisitos de admissão previstos no artigo 17º da Lei nº 35/2014, de 20/06:



- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 Anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.
- Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória de acordo com a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Apresentação da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado pelo candidato, acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada, à experiência profissional e a quaisquer circunstância que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal.

Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias;

Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão;

Fotocópia do Cartão de Contribuinte Fiscal;

Fotocópia do Cartão de Segurança Social (caso tenham);

Fotocópia da Carta de Condução; (caso tenham)

Declaração atualizada, emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o candidato se integra; atividade e funções que o candidato desempenha e grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o candidato se encontra; avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou indicação de que o candidato não foi avaliado naquele período por motivos que não lhe são imputáveis.



A não apresentação da declaração anteriormente referida, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

São excluídos do Procedimento Concursal os Candidatos que:

Não possuam as habilitações literárias exigidas e/ou não apresentem a documentação acima indicada;

2-Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Mação, a que se destina o presente procedimento concursal, foi definido o seguinte perfil de competências para a carreira/categoria Assistente Operacional.

REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES - Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada.

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço.

ORGANIZAÇÃO DE MÉTODOS DE TRABALHO - Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades de forma metódica.

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA – Capacidade par aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

3- FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO A CONSIDERAR EM CADA MÉTODO;

3.1 -Métodos de Seleção, conforme o disposto no artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20/06,

conjugado com o artigo 5.º e seguintes da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão utilizados no presente procedimento os métodos de seleção obrigatórios a seguir indicados, consoante a situação



jurídico - funcional do candidato, bem como o artigo 6.º que determina quais os métodos facultativos e com as seguintes ponderações.

Prova de Conhecimentos Prática (PCP) - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho. Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos e consistirá no seguinte:

- 1) Verificação da carga dos veículos de vigilância e de primeira intervenção;
- 2) Reconhecimento, manuseamento e utilização do material (motosserras, moto roçadoras e Kit de 1.ª Intervenção aos incêndios florestais);
- 3) Reconhecimento e utilização do material de silvicultura preventiva;

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A- Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

- 5- valores - Evidencia uma excelente capacidade de atitude perante a tarefa;
- 4- valores - Manifesta muito boa capacidade de atitude perante a tarefa;
- 3- valores- Demonstra boa capacidade de atitude perante a tarefa;
- 2-valores - Demonstra razoável capacidade de atitude perante a tarefa;
- 1-valor - Revela pouca capacidade de atitude perante a tarefa.
- 0- Valores - Não revela capacidade de atitude perante a tarefa.

B- Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios; apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução das tarefas;

- 5- valores - Evidencia uma excelente capacidade na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;
- 4- valores - Manifesta uma muito boa capacidade na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;
- 3- Valores- Demonstra uma boa capacidade na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;



A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PCP = A+B+C+D$$

Em que:

PCP = Prova de Conhecimentos Prática

A= Atitude perante as tarefas;

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;

C= Regras de segurança no trabalho;

D= Qualidade e rapidez de execução da tarefa.

Os candidatos deverão ser portadores de Bilhete de Identidade/ Cartão de Cidadão, ou outro documento de identificação válido com fotografia, sob pena de não poderem realizar a prova.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma: Elevado - 20 valores; Bom- 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:



2-valores - Revela uma razoável capacidade na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;

1-valor - Revela pouca capacidade na escolha dos materiais ferramentas e utensílios;

0- Valores - Não revela capacidade na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios.

C- Regras de segurança do trabalho; avaliação do conhecimento das normas e Procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

5- valores - Evidencia uma excelente capacidade no cumprimento de regras de segurança do trabalho;

4- valores - Manifesta muito boa capacidade no cumprimento de regras de segurança do trabalho;

3- valores- Demonstra boa capacidade no cumprimento de regras de segurança do trabalho;

2-valores - Revela razoável capacidade no cumprimento de regras de segurança do trabalho;

1-valor - Revela pouca capacidade no cumprimento de regras de segurança do trabalho;

0-valores - Não revela capacidade do cumprimento de regras de segurança do trabalho.

D- Qualidade e rapidez de execução da tarefa; apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

5- valores - Evidencia uma elevada capacidade na qualidade e rapidez de execução da tarefa;

4- valores - Manifesta muito boa capacidade na qualidade e rapidez de execução da tarefa;

3- valores- Demonstra uma boa capacidade de qualidade e rapidez de execução da tarefa;

2-valores - Revela uma razoável capacidade de qualidade e rapidez de execução da tarefa;

1-valor - Revela pouca capacidade de qualidade e rapidez de execução da tarefa;

0-valores – Não revela capacidade de qualidade e rapidez de execução da tarefa;



Handwritten signature in blue ink

A) CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO- avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e público em torno da discussão curricular (Trato, correção, bom senso, autoconfiança)

Valoração

Insuficiente - 4 valores; demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento

Reduzido - 8 valores; demonstrou pouca capacidade de relacionamento

Suficiente - 12 valores; demonstrou boa capacidade de relacionamento

Bom - 16 valores; demonstrou muito boa capacidade de relacionamento

Elevado – 20 valores demonstrou excelente capacidade de relacionamento

B) CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração

Insuficiente - 4 valores; demonstrou muita dificuldade de expressão, comunicação e interpretação

Reduzido - 8 valores; demonstrou pouca capacidade de expressão, comunicação e interpretação

Suficiente - 12 valores; demonstrou boa capacidade de expressão, comunicação e interpretação

Bom - 16 valores; demonstrou muito boa capacidade de expressão, comunicação e interpretação

Elevado - 20 valores; demonstrou uma excelente capacidade de expressão, comunicação e interpretação

C) CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES ÀS FUNÇÕES A EXERCER

Avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

Insuficiente - 4 valores; ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;

Reduzido - 8 valores; poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;



Suficiente - 12 valores; bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Bom - 16 valores; muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Elevado - 20 valores; excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Para os candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20/06, se não os afastarem por escrito, exercendo a opção pelos métodos anteriores, conforme o disposto no nº 3 do artigo 36º, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

AVALIAÇÃO CURRICULAR - (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, e avaliação de desempenho obtida, sendo cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores segundo a aplicação da fórmula seguinte:

AC= (HA+FP+EP+AD) /4.

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores;

Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato- 20 valores.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) – 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 20 valores).

Sem formação - 0 valores;

Inferior a 50 horas de formação - 10 valores;

Igual ou superior a 50 h e inferior a 100h - 15 valores;

Igual ou superior a 100h - 20 valores.

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 valores.



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 (5dias) =35horas; 1 mês (22 dias) =154horas.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP), Incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Igual ou superior a 12 anos - 20 valores;

Igual ou superior a 6 e inferior a 12 anos - 15 valores;

Inferior a 6 anos - 10 valores;

Sem experiência - 0 valores.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - (AD) relativo às últimas três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte exemplo:

$$AD= \underline{AD1+AD2+AD3}$$

3

Considerando que a avaliação do desempenho respeita a escala de 1 a 5 valores e considerando ainda, que a avaliação do presente procedimento obedece a uma escala de 0 a 20 valores, a conversão faz-se pela avaliação do desempenho obtido em cada ano aplicando-se o fator multiplicador 4.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado 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.

Neste método de seleção serão analisadas as competências diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no ponto 2, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECCÃO (EPS)

Nos termos supra mencionadas.

4- FIXAÇÃO DA PONDERAÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

4.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 3.1 da presente ata, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes:

Prova de Conhecimentos Prática – PCP	45%
Avaliação Psicológica (AP)	25%
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)	30%
Avaliação Curricular (AC)	45%
Entrevista de Avaliação de Competências EAC	25%
Entrevista Profissional de Seleção EPS	30%



5- DEFINIÇÃO DA GRELHA CLASSIFICATIVA E DA RESPECTIVA FÓRMULA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO.

5.1 - Classificação final: a classificação final e a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PCP \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

VF= Valorização Final

PCP = Prova de Conhecimentos Prática

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

ou

$$VF = (AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

VF- Valoração Final;

AC- Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

5.1 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria na sua atual redação, em caso de subsistir a igualdade de valoração efetuar-se desempate nos termos dos seguintes critérios:

a) Domicílio fiscal na área do município;

b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;

As decisões do júri foram todas tomadas por unanimidade.



E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que se acha assinada por todos os membros do Júri.

ASSINATURAS:

Presidente: João Miguel Marques Fernandes
1.ª Vogal Efetivo: [Handwritten Signature]
2.ª Vogal Efetivo: [Handwritten Signature]