

Ata n.º1
Ata de definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação de (5) postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira/categoria de assistente técnico, para desempenhar funções de operador de central de telecomunicação conjunta do Corpo de Bombeiros e Serviço Municipal de Proteção Civil, para o Gabinete de Bombeiro Municipais e Proteção Civil, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

--- Aos desaseis dias do mês de outubro de dois mil e dezanove, reuniu o júri designado por deliberação camarária de dois de outubro de dois mil e dezanove, constituído por Luís Gomes, Comandante do Corpo de Bombeiros Municipais, na qualidade de presidente do júri, Bruno Santos, 2ª Comandante, como elemento efetivo que substitui o presidente em caso de ausência ou impedimento, Andreia Ventura, Técnica Superior, na qualidade de vogal efetivo, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar. -----

--- Só são admitidos os detentores do 12º ano de escolaridade.-----
Os métodos de seleção para a generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatórios pela ordem enunciada, são: -----

- a) **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. A prova terá natureza teórica a revestirá forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas; terá a duração de uma hora e trinta minutos durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada: -----
- . Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;-----
 - . Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----
 - . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
 - . Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009, na redação atual; -----
 - . Lei n.º 65/2007 de 12 de Novembro – enquadramento institucional e operacional da Proteção Civil no âmbito municipal, organização dos serviços municipais de proteção civil, conforme alteração e republicação pelo Decreto-Lei n.º 44/2019 de 1 de Abril.
 - . Decreto-Lei 241/2007 de 21 de Julho – Regime Jurídico dos Bombeiros Portugueses, na redação atual do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro.
 - . Lei n.º 27/2006, de 3 de Julho – Lei de Bases da Proteção Civil.
 - . Decreto-Lei n.º 134/2006 de 25 de Julho – Sistema Integrado de Operações de Socorro.

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova nem de legislação anotada.-----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.-----

- b) **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de

competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas da avaliação: -----

b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), ponderada com de 50%. -----

b2 - será realizada uma Entrevista de Cariz Psicológico (ECP), classificada de 0% a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%. -----

O resultado final apurado pela fórmula $AP=(APC*0,5+ECP*0,5)$, é expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela de classificação seguinte: -----

Tabela de Classificação	Nível
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**. -----

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a formula $EPS = (EP+CC+RI+MI+ACS)/5$, sendo a sua valoração para a avaliação final de **30%** em que: -----

- **EP= Experiência Profissional** em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir; -----
- **CC= Capacidade de Comunicação**, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho; -----
- **RI= Relacionamento Interpessoal** – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município; -----
- **MI= Motivação e Interesse** – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções.

A EPS 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, sendo a ponderação para a avaliação final de **30%**. -----

--- Para os candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção, eliminatórios pela ordem enunciada: -----

a) **Avaliação Curricular (AC)**: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua

habilitação acadêmica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. O método é valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

1. Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau exigido:

- Superior ao exigido, licenciatura ou grau superior - 20 valores; -----
- 12º Ano de Escolaridade - 15 valores; -----

2. Formação Profissional (FP): Apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 3 (três) anos, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 10 valores; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional: -----
 - Por cada ação de duração até 7 horas – acresce 0,25 valor por ação;
 - Por cada ação de duração entre 8 e 25 horas – acresce 0,5 valor por ação;-----
 - Por cada ação entre 26 e 50 horas – acresce 1 valor por ação; -----
 - Por cada ação superior a 50 horas – acresce 2 valores por ação; ---
 - Até ao máximo de 20 valores. -----

3. Experiência Profissional (EP): será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso e o grau de complexidade das funções: -----

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções no exercício de outras funções públicas – 12 valores; -----
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções operador de telecomunicações na área da proteção e socorro – 14 valores; -----
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional na função pública – 16 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores. -----

4. Caso aplicável, a Avaliação do Desempenho (AD): relativa aos últimos dois ciclos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes: -----

- Desempenho Inadequado: 08 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- Desempenho Excelente: 20 valores. -----

Para efeitos de **valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -----

- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$; --
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)$. -----

- b) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações: -----
- Insuficiente – 4 valores; -----
 - Reduzido – 8 valores; -----
 - Suficiente – 12 valores; -----
 - Bom – 16 valores; -----
 - Elevado – 20 valores. -----

A aplicação do método basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas, com as ponderações seguintes: -----

- . Avaliação da competência A – “organização e método de trabalho” (10%); -----
- . Avaliação da competência B – “trabalho de equipa e cooperação” (15%); -----
- . Avaliação da competência C – “relacionamento interpessoal” (20%); -----
- . Avaliação da competência D – “análise de informação e sentido crítico” (15%); -----
- . Avaliação da competência E – “Conhecimentos e experiência” (25%); -----
- . Avaliação da competência F – “Otimização de recursos” (15%). -----

Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $(A \times 10\% + B \times 15\% + C \times 20\% + D \times 15\% + E \times 25\% + F \times 15\%)$. -----

Para efeitos de **valoração final**, a EAC terá uma ponderação de **30%**. -----

- c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior e com a avaliação final de 30%. -----
- Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte. --
 - A **classificação final** (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.
 - . À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$;
 - . Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$. -----
 - O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----
 - Não são aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -
 - Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril. -----

--- No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada: -----
. 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----
. 2.º) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado; -----
. 3.º) Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado; -----
. 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: 4.1- Apetência e conhecimentos na área das funções, 4.2- Experiência Profissional; 4.3- motivação e interesse; 4.4- capacidade de comunicação; -----
. 5.º) Se ainda assim houver empate será tido em conta o primeiro parâmetro do 2º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP), ou o 3.º parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular. -----
--- E não havendo mais nada a tratar, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri
