

Ata n.º1

**Concurso interno de acesso geral para provimento do cargo de
COMANDANTE dos BOMBEIROS MUNICIPAIS de OLHÃO
Definição dos critérios de avaliação**

--- Aos dezasseis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, pelas nove horas e trinta minutos, por videoconferência reuniu o júri designado por deliberação camarária de dezasseis de setembro de dois mil e vinte, constituído por Miguel Silva, Comandante do Corpo de Bombeiros Municipais de Tavira, na qualidade de presidente do júri, José Tomás Valente, Comandante do Corpo de Bombeiros Sapadores de Faro, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente, e Irlandino Santos, Comandante do Corpo de Bombeiros Municipais de Loulé, na qualidade de vogal efetivo, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento em epígrafe. -----

--- Em conformidade com o art.º 15 do Decreto-Lei n.º204/98, de 11 de julho, é designado como secretário, o segundo vogal suplente, Susana Silva, na qualidade de chefe da Divisão Administrativa. -----

--- Atendendo a que os métodos de seleção a utilizar estão definidos no n.º 2 do art.º 8, do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, e são sem carácter eliminatório a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção, deliberou o júri fixar os seguintes parâmetros e critérios para os referidos métodos de seleção: -----

--- **1 - Avaliação curricular** - a avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto e tendo presente os fatores legais de ponderação previstos no n.º 2 do art.º 22 do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, são obrigatoriamente consideradas e ponderadas, de acordo com as exigências da função: ----

- a) Habilitação académica de base – na qual se pondera a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida; -----
- b) Formação profissional – na qual se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso; -----
- c) Experiência profissional – na qual se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para o qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração; -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com o modelo constante do anexo I, o qual faz parte integrante desta ata e com a seguinte fórmula: -----

$AC = [(HAX25\%)+(FPx25\%)+(EPx50\%)]$, em que: -----

- AC = Avaliação curricular; -----

- HA = Habilitação académica de base; -----

- FP = Formação profissional; -----

- EP = Experiência profissional; -----

O fator da **Habilitação Académica** de base será assim ponderado: -----

- Habilitações legalmente exigidas – 18 pontos; -----

- Superior às legalmente exigidas – 20 pontos. -----



O fator de **Formação Profissional** será valorizado com a pontuação máxima de 20 pontos tendo em consideração a relevância das ações para o lugar a prover e a avaliação e participação dos concorrentes, sendo só contabilizadas as formações com certificados de acordo com os seguintes critérios: -----

- Sem ações de formação relacionadas com o cargo a prover – 10 valores -----
- Ações de formação com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) - 10+0,3 valores por cada ação; -----
- Ações de formação com duração < ou = a 30 horas – 10+0,5 valor por cada ação; -----
- Ações de formação com duração entre 30 horas e 59 horas – 10+1,5 valores por cada ação); -----
- Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas – 10+1,5 valores por cada ação); -----
- Ações de formação com duração superior a 120 horas - 10+2 valores por cada ação); ---

O fator **Experiência Profissional**, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, e será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado: -----

- Com experiência profissional de 4 anos – 10 valores; -----
- Experiência profissional superior a quatro anos – 10+1 valor por cada ano; -----

--- 2 - A **entrevista profissional de seleção** será valorizada com a pontuação máxima de 20 pontos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

EPS = (a+b+c+d+e), em que: -----

a - Interesse e motivação pela função (na avaliação deste critério, far-se-á a apreciação do percurso profissional. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções); -----

b - Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer (neste critério, far-se-á a avaliação dos conhecimentos, a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades); -----

c - Capacidade de relacionamento (neste critério, far-se-á a avaliação do conhecimento do bom relacionamento interpessoal); -----

d - Sentido de organização e capacidade de inovação (na avaliação deste critério, far-se-á a avaliação do sentido de organização e a capacidade de inovação; -----


e - Capacidade de expressão e comunicação (na avaliação deste critério, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal e tom de voz). -----

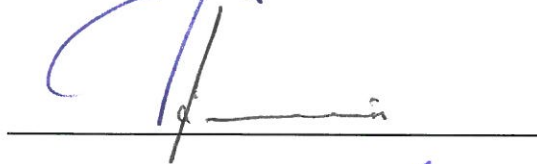
Cada um dos fatores atrás referidos será pontuado de 0 a 4, e a nota final da entrevista profissional de seleção representará a soma da pontuação dada a cada um dos parâmetros relevantes de apreciação, soma essa que não poderá ultrapassar em caso algum 20 valores, uma vez que o valor máximo atribuível a cada um daqueles cinco parâmetros é previamente fixado em 4 valores. -----

--- Em conformidade com o nº. 2 do art.º 23 do Decreto-Lei nº. 204/98, de 11 de Julho, por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, de acordo com o modelo constante do anexo I. ----

--- A **classificação final** resulta da aplicação dos métodos de seleção, sendo excluídos os candidatos que obtiverem classificação final inferior a 9,5 valores. -----
A classificação final é expressa na escala de 0 a 20, na qual será utilizado para além dos valores inteiros, um limite máximo de três dígitos decimais, sem arredondamento, resultante da aplicação da seguinte fórmula: -----
 $CF = (AC+EPS)/2$ -----
--- Compete ao júri do concurso estabelecer critérios de desempate sempre que subsistir igualdade entre os candidatos após a aplicação dos critérios estabelecidos no art.º 37 do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho. -----
--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----
--- E não havendo mais nada a tratar, pelas nove horas e quarenta e cinco minutos, foi pelo Presidente do Júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri





A secretária

Susana Silva

ANEXO I

Concurso interno de acesso geral para provimento do cargo de Comandante dos Bombeiros Municipais de Olhão - Modelo de avaliação dos candidatos

Nome do Candidato: _____

1. Avaliação Curricular (AC)

Habilitação Académica (HA)

. Habilitação exigida

. Habilitação superior à exigida

Total Parcial HA

Formação Profissional (FP)

. Sem ações de formação relacionadas com o cargo a prover - 10 valores

. Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)

- 10+0,3 valores por cada ação

. Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas - 10+0,5

valores por cada ação

. Ações de formação com duração entre 31 horas e 59 horas - 10+1 valor

por cada ação

. Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas - 10+1,5

valores por cada ação

. Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas - 10+2

valores por cada ação

Total Parcial FP

Experiência Profissional (EP)

. Experiência profissional de 4 anos - 10 valores

. Experiência profissional > a 4 anos - 10+1 valor por cada ano

Total Parcial EP

[Handwritten signature and initials]

Classificação da Avaliação Curricular (AC)

$$AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)] =$$

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Fatores/Grelha de Avaliação Individual da Entrevista Profissional de Seleção

Fatores de apreciação	Valoração	Apreciação face às questões suscitadas
Interesse e Motivação pela função	0	Não revelou qualquer interesse ou motivação pela função
	1	Revelou pouco interesse e motivação pela função
	2	Revelou satisfatório interesse e motivação pela função
	3	Revelou muito interesse e motivação pela função
	4	Revelou elevado interesse e motivação pela função
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	0	Manifestou falta de quaisquer conhecimentos
	1	Manifestou possuir muito pouco conhecimentos
	2	Manifestou possuir alguns conhecimentos
	3	Manifestou possuir um conhecimento razoável
	4	Manifestou possuir um conhecimento bastante completo
Capacidade de relacionamento	0	Revelou total incapacidade de relacionamento
	1	Revelou muito pouca capacidade de relacionamento
	2	Revelou alguma capacidade de relacionamento
	3	Revelou uma razoável capacidade de relacionamento
	4	Revelou uma apreciável capacidade de relacionamento
Sentido de organização e capacidade de inovação	0	Não demonstrou qualquer sentido de org. ou capacidade de inovação
	1	Demonstrou muito pouco sentido de org. ou capacidade de inovação
	2	Demonstrou algum sentido de organização ou capacidade de inovação
	3	Demonstrou um razoável sentido de org. ou capacidade de inovação
	4	Demonstrou um apreciável sentido de org. ou capacidade de inovação
Capacidade de expressão e comunicação	0	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso
	1	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
	2	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
	3	Mostrou boa clareza e fluência do discurso
	4	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

$$EPS = (a+b+c+d+e)$$

Fatores de Apreciação	Valoração	Apreciação
a - Interesse e Motivação pela função		
b - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer		
c - Capacidade de relacionamento		
d - Sentido de organização e capacidade de inovação		
e - Capacidade de expressão e comunicação		
Avaliação EPS		

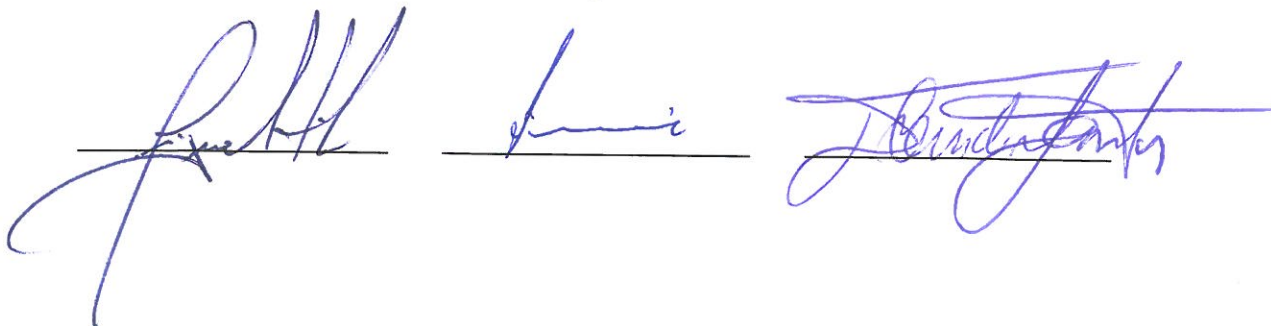
3 - Ficha de Apuramento da Classificação Final do/a Candidato/a

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Classificação Final (CF): $CF = (AC+EPS)/2$

O júri



A secretária Swonahile