



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - PROTEÇÃO CIVIL

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional- para afetação ao Serviço Municipal de Proteção Civil do mapa de pessoal do Município de Mação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Assunto: Definição de Critérios.

Membros do Júri:

Presidente- João Miguel Marques Fernandes, Assistente Técnico;

Vogais efetivos-Alexandra Maria Rodrigues Lourenço da Silva, Técnica Superior - Recursos Humanos; Francisco José Lopes Loureiro, Assistente Técnico.

Vogais Suplentes- Luis Miguel Marques Jana, Técnico Superior - Agro Pecuária; Sónia Isabel da Cruz Lopes, Assistente Técnico.

O primeiro vogal efetivo - substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, os vogais suplentes substituem os vogais efetivos.

Aos seis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte cinco , nas instalações da Câmara Municipal de Mação, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional - Proteção Civil , do mapa de pessoal do Município de Mação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções no Serviço Municipal de Proteção Civil , aberto por deliberação da Câmara Municipal de Mação, de 27 de novembro de 2024.

Do júri designado por Despacho do Senhor Presidente, n.º 51/2024, de 9 de dezembro de 2024, estiverem presentes:

Presidente- João Miguel Marques Fernandes, Assistente Técnico;

Vogais efetivos-Alexandra Maria Rodrigues Lourenço da Silva, Técnica Superior - Recursos Humanos; Francisco José Lopes Loureiro, Assistente Técnico.



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-Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;

2- Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos.

3- Definição dos critérios de desempate.

Assim, considerando que:

1-Nos termos do art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são:a Prova de Conhecimentos (PCP), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro deverá ser aplicado a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complemente os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular(AC), que 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, e a Entrevista de Avaliação de Competências (AEC), salvo se esses candidatos através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

2. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante (Anexo I-Perfil de Competências);

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

I

Métodos de Seleção

O júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.



A) -Quanto à Prova de Conhecimentos, revestirá a forma 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 (motoserras, 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;

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;

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 Cartão de Cidadão, ou outro documento de identificação válido com fotografia, sob pena de não poderem realizar a prova.

B) Quanto à avaliação psicológica:

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

2-A Classificação da Avaliação Psicológica traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3-Os candidatos são convocados para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 30 minutos antes da hora agendada. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 (quinze) minutos após o início da prova.

4- A desistência da realização da Avaliação Psicológica só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

5- Não é permitida a ausência temporária da sala, após o início da Avaliação Psicológica.

C) Quanto à Avaliação Curricular:

1- A Avaliação Curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

Habilitação Académica: em que será considerado a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional: em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos três anos;

Experiência Profissional: em que será considerada a experiência na área de atividade do posto de trabalho a ocupar, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;

Avaliação de Desempenho: em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2021/2022.

2- As habilitações académicas serão classificadas do seguinte modo:

Habilitação Académica	Valoração
As exigidas para o posto de trabalho	18 valores
Superiores às exigidas para o posto de trabalho	20 valores



Município de Mação
Câmara Municipal

3- A Formação Profissional será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional na área	8 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total até 15 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total entre 16 a 30 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total entre 31 a 50 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total superior a 51 horas	20 valores

Só serão consideradas as formações profissionais realizadas nos últimos 3 anos.

4- A Experiência Profissional será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
Até 1 ano de experiência	12 valores
Superior a 1 ano e até 3 anos	16 valores
Superior a 3 anos até 6 anos	18 valores
Superior a 6 anos	20 valores

5- A Avaliação de Desempenho será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Reconhecimento de excelência	20
Desempenho Relevante	15
Desempenho Adequado	10
Desempenho Inadequado	5

Só será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2021/2022.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

6 - A classificação final no método de seleção "Avaliação Curricular" será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=0,2HA+0,5EP+0,2FP+0,1AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular:



Município de Mação

Câmara Municipal

HA- Habilitação Académica;

EP- Experiência Profissional;

FP- Formação Profissional;

AD- Avaliação de Desempenho.

D) Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

1.A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências.

2.As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências em Anexo I.

4.Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, e associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

5.A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC= (TEC+RS+TPC+ROR)/4$$

TEC-Trabalho de Equipa e Cooperação;

RCS- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;

TPC – Tolerância à Pressão e Contrariedades;

ROR- Realização e Orientação para Resultados.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores - Nível Excelente - Apresenta todos os comportamentos associados à competência;
- 16 valores - Nível Muito Bom -Apresenta três (3) comportamentos associados à competência;
- 12 valores - Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência;



- 8 valores - Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associados à competência;
- 4 valores - Nível Insuficiente - Não apresenta comportamentos associados à competência.

II

Classificação final e critérios de desempate

A) A classificação final dos candidatos será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

ou

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

CF – Classificação Final;

PC- Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica

AC- Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

B) Critérios de desempate

Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

a) Candidato com maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;

b) Candidato com nível habilitacional mais elevado;

c) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada.



III

Exclusão de Candidatos

São excluídos os candidatos que não compareçam para aplicação dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, ou obtenham classificação de não apto, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

ASSINATURAS:

Presidente: João Miguel Marques Fernandes

1.ª Vogal Efetivo: [assinatura]

2.ª Vogal Efetivo: Fernando José Lopes Loureiro



Município de Mação

Câmara Municipal

Carreira / Categoria	Assistente Operacional - Proteção Civil				
Nº de Postos de Trabalho a ocupar	2			Modalidade de Vínculo	CTFP Tempo Indeterminado
Unidade Orgânica	Serviço Municipal de Proteção Civil			Superior Hierárquico Direto	Presidente da Câmara
Posição Remuneratória de Referência	1	Nível Remuneratório	5	Remuneração	€ 878,41
Nível Habilitação Exigido	De acordo com a idade do candidato				
Tipo de Horário(s)	Horário Rígido				
Outros Requisitos	Não aplicável				
Equipamentos de Proteção Individual	Colete refletor, luvas, botas, calças proteção, capacete com viseira, óculos e auricular.				
Conteúdo Funcional Geral, nos termos do artigo 8.º, do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto					
Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.					
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário destes postos de trabalho:					
Procede à primeira intervenção em incêndios florestais, silvicultura preventiva, queda de árvores para a via pública, desobstrução e limpeza de faixas de rodagem, desobstrução de valetas e sumidouros, bem como qualquer situação de carácter urgente em que seja necessário intervir.					



Descrição da Competência	Comportamentos
<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável</p>	<ul style="list-style-type: none">• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.• Responde com prontidão e com disponibilidade.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.• Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
<p>TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Conflitos de forma ajustada.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.• Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.• Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.• Aceita as críticas e contrariedades.
<p>REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS : Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Procura atingir os resultados desejados.• Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.• Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.• É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.