



Devo Caetano

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI RELATIVA AOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORIAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Ao segundo dia de mês de novembro do ano de dois mil e vinte, no edifício-sede dos Paços do Município de Almodôvar, reuniram os Senhores Nelson Ricardo Diogo Santos, Chefe da Unidade Orgânica de Gestão Ambiental, Higiene Pública e Espaços Verdes, Laura Cristina Lopes Guerreiro, e Ana Patrícia Caetano Rodrigues Guerreiro, Técnicas Superiores, júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **para ocupação de um posto de trabalho**, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município para o ano de 2020, na categoria de técnico superior, da carreira geral de técnico superior (Grau 3 de complexidade funcional), atividade na **área curricular de Saúde Ambiental**, com afetação ao Gabinete Municipal de Protecção Civil e de Ordenamento Florestal, os quais constitem o júri do concurso *supra* referenciado, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de dezasseis de setembro de dois mil e vinte, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, a publicar no Diário da República, a fim de definirem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal. -----

Assim, face ao disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril foi deliberado o seguinte:-----

No presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção referidos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:-----

Métodos de Seleção Gerais (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

- Prova de Conhecimentos (PC) –Ponderação final de 40%;-----
- Avaliação Psicológica (AP) – Ponderação final de 30%;-----
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação final de 30%. -----

Métodos de Seleção Específicos (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

- Avaliação Curricular (AC) –Ponderação final de 30%;-----
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação final de 40%;-----
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação final de 30%. -----

A **Prova da Conhecimentos** (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.-----

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Será efetuada em suporte de papel, com a



Handwritten signature and blue stamp: doug Gucelcico

duração máxima de 120 minutos que incidirá sobre a legislação listada no ANEXO I. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (ex: computador, smartphone, tablet, etc.) Este método de seleção terá uma ponderação de 40 % na valoração final.

A **Avaliação Psicológica** (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Realização e orientação para resultados;
- b) Análise de informação e sentido crítico;
- c) Trabalho de equipa e cooperação;
- d) Relacionamento interpessoal;
- e) Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Após a admissão dos candidatos, será solicitado a entidade externa ao Município que aplique este método de seleção. Em caso de resposta negativa, este método será efetuado por técnico do Município de Almodôvar habilitado com a formação adequada para a aplicação do mesmo.

O método poderá comportar duas fases distintas (avaliação psicotécnica e entrevista psicológica de seleção), sendo valorada nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Na última fase, a Avaliação Psicológica será valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Este método de seleção terá uma ponderação de **30 %** na valoração final.

A **Avaliação Curricular** (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas e a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.



Handwritten signature and stamp
300 10 GULTEITO

A avaliação curricular será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 60 \%$$

Se o candidato já executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão considerados os seguintes critérios:-----

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 50 \% + AD \times 10 \%$$

em que:-----

AC = avaliação curricular;

HA = habilitações académicas;-----

FP = formação profissional;-----

EP = experiência profissional, nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata;-----

AD = avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável.-----

Na Habilitação Académica (HA) o júri terá em consideração se os candidatos são titulares de licenciatura ou grau académico superior. Neste contexto, o júri deliberou atribuir a seguinte valoração: -----

- Doutoramento na área da Saúde Ambiental----- 20 valores
- Mestrado na área de Saúde Ambiental ----- 18 valores;
- Licenciatura ----- 16 valores::

Na Formação Profissional (FP) o júri irá ponderar os cursos e as ações de formação diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das atividades inerentes à área funcional em causa. O júri deliberou que a pontuação respeitante será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

- Sem ações de formação ----- 0 valores;
- Ações de formação com duração inferior a 14 horas ----- 0,5 valores por cada formação;
- Ações de formação com duração igual ou superior a 14 horas e até 35 horas ----- 1 valor por cada formação;
- Ações de formação com duração igual ou superior a 35 horas e até 100 horas ----- 2 valores por cada formação;
- Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas ----- 4 valores por cada formação;
- Pós- Graduação ----- 5 valores;

Nos cursos de formação cujos certificados não façam referência à duração, será considerada uma duração de 7 horas por cada dia, sendo apenas considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.-----

A Experiência Profissional (EP) será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, em autarquias locais, tendo o júri



D
A
de Vila G. Correio

deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

- Sem experiência profissional ----- 0 valores;
- Com experiência profissional, inferior a 1 ano ----- 3 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos ----- 5 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos ----- 8 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos ----- 10 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos ----- 15 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 10 anos ----- 20 valores;

Só será ponderada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

A Avaliação de Desempenho (AD) será relativa à classificação obtida nos últimos três (3) anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas aos posto de trabalho a ocupar, tendo o júri deliberado atribuir as pontuações constantes na seguinte grelha de avaliação: -----

- Desempenho Relevante ----- 20 valores;
- Desempenho Adequado ----- 14 valores;
- Desempenho Inadequado ----- 7 valores.

Este método de seleção (Avaliação Curricular) terá uma ponderação de **30 %** na valoração final.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

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

Este método de seleção terá uma ponderação de **40 %** na valoração final.-----

A Entrevista Profissional de Seleção (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. -----

Será avaliada 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. -----

A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros: -----



Handwritten signature and date: 20/04/2019

- Interesse e motivação profissionais; -----
- Capacidade de expressão oral e fluência verbal; -----
- Sentido de organização e capacidade de inovação; -----
- Capacidade de relacionamento; -----
- Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Este método de seleção terá uma ponderação de **30 %** na valoração final. -----

Classificação Final (CF): A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através de aplicação da seguinte fórmula, consoante os métodos de seleção aplicáveis: -----

Métodos de Seleção Gerais (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

CF = 40 % PC + 30 % AP + 30 % EPS, em que: -----

CF - Classificação Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

Métodos de Seleção Específicos (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

CF = 30 % AC + 40 % EAC + 30 % EPS, em que: -----

CF - Classificação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

As deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. -----



O Júri do Procedimento

Nelson Ricardo Diogo Santos

Laura Cristina Lopes Guerreiro

Ana Patricia Caetano Rodrigues Guerreiro

ANEXO I

Legislação para a Prova de Conhecimentos

Conhecimento Geral:

- Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;



[Handwritten signature]
Joana Guerreiro

- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais – Despacho n.º 2921/2018, publicado no DRE, 2.ª série, n.º 57, de 21 de março de 2018 (disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Almodôvar);
- Plano Municipal de Defesa da Floresta Contra Incêndios em vigor no Município de Almodôvar;

Conhecimento Específico:

- Lei de Bases da Proteção Civil – Lei n.º 27/2006, de 03 de julho, na sua atual redação;
- Regime jurídico dos planos de ordenamento, de gestão e de intervenção de âmbito florestal - Decreto-Lei n.º 16/2009, de 14 de janeiro, na sua atual redação;
- Proteção Civil Municipal - Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação;
- Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios – Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação;
- Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios – Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua atuação redação
- Regime da qualidade da água destinada ao consumo humano - Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de agosto, na sua atual redação
- Regime jurídico de identificação, gestão, monitorização e classificação da qualidade das águas balneares - Decreto-Lei n.º 135/2009 de 3 de junho, na sua atual redação
- Regime da avaliação e gestão da qualidade do ar ambiente- Decreto-Lei n.º 102/2010, de 23 de setembro, na sua atual redação