



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

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

Ao terceiro dia de mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, no edifício-sede dos Paços do Município de Almodôvar, reuniram os Senhores Laura Cristina Lopes Guerreiro, Gabriel Rosa Ramos, ambos Técnicos Superiores, e Susana Isabel João Lúcio, Assistente Técnica, júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **para ocupação de dois postos de trabalho**, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município para o ano de 2022, na categoria de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional (Grau 1 de complexidade funcional), atividade de Sapador Florestal, com afetação ao Gabinete Municipal de Proteção Civil e Ordenamento Florestal, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de dezasseis de fevereiro de dois mil e vinte e dois, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, cujo aviso aguarda publicação em Diário da República.

Ponto Único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR NO PRESENTE PROCEDIMENTO CONCURSAL.

Face ao disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, o Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar 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 profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

A prova de conhecimentos revestirá a natureza prática, de realização individual e terá a duração máxima de 60 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, consistindo no exposto no **Anexo I** da presente ata.



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

(Handwritten signatures)

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

A classificação resulta da soma das médias 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: -----

$$PC = A + B + C + D$$

Em que: -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

A = Atitude perante a tarefa -----

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios -----

C = Regras de segurança do trabalho -----

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa -----

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) Organização e método de trabalho; -----
- c) Trabalho de equipa e cooperação; -----
- d) Relacionamento interpessoal; -----
- e) Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

Este método de seleção será aplicado com recurso ao técnico do Município de Almodôvar habilitado com a formação adequada para a aplicação do mesmo, atendendo aos fundamentos constantes do Despacho n.º 127/2021, exarado pelo Dirigente Máximo do Serviço, cujo teor se dá aqui como integralmente reproduzido para todos os efeitos. -----

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



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

(20)
6/11/2014
S.

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

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.

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, ou não, detentores da escolaridade obrigatória, em função da idade de cada candidato, sendo que:

Aos indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966 será exigida a posse de 4 anos de escolaridade;

Aos indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967 será exigida a posse de 6 anos de escolaridade;

Aos indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 será exigida a posse de 9 anos de escolaridade;

Neste contexto, o júri deliberou atribuir a seguinte valoração:

Habilitação Académica	Valoração
Escolaridade mínima obrigatória	15 valores
11.º Ano de Escolaridade	16 valores
12.º Ano de Escolaridade	17 valores
Licenciatura	18 valores
Superior à Licenciatura	20 valores

A Formação Profissional (FP) visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas se considerará a formação profissional, obtida os últimos 5 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

AG
Q.

as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. Assim, 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:

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

Tempo de exercício de atividade idênticas à atividade caracterizadora do posto de trabalho	Valorização por cada item
- Sem experiência profissional	0 valores
- Com experiência profissional, inferior a 1 ano	10 valores acrescidos de:
Até 12 meses	1 valor
De 1 ano a 2 anos	2 valores
De 2 a 3 anos	3 valores
De 3 a 4 anos	4 valores
De 4 a 5 anos	5 valores
Mais de 5 anos	10 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 ao 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.



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

6/6/2020
Q.

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será atribuída a pontuação de 12 valores neste fator. -----

Este método de seleção 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: -----

- **Interesse e motivação profissionais** (serão consideradas as motivações, profissionais e outros, dos candidatos, face às exigências do lugar a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar); -----

- **Capacidade de expressão oral e fluência verbal** (será analisado e ponderado a sequência lógica de raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal); -----

- **Sentido de organização e capacidade de inovação** (será considerado e avaliada a capacidade de organização e capacidade de inovação dos candidatos face às questões que lhe são comunicadas); -----

- **Capacidade de relacionamento** (será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados); -----

- **Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover** (será considerado, através das intervenções oportunas e interesses pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou figura na abordagem dos problemas, bem como as ações tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema). -----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

26
Q.

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 -----

De acordo com o Despacho n.º 118/2021, de 01 de junho, os métodos de seleção serão aplicado num único momento, caso o número de candidatos seja inferior a 10 e em situações que exista um número superior a 10 candidaturas, seja faseada a utilização dos métodos de seleção da seguinte forma: aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método obrigatório; aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços.

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. -----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinado por todos os membros do júri. -----

O Júri do Procedimento

Laura Guerreiro

Laura Cristina Lopes Guerreiro

Gabriel Ramos

Gabriel Rosa Ramos

Susana Lúcio

Susana Isabel João Lúcio



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SAPADOR FLORESTAL

ATA N.º 01

Q.

ANEXO I – Prova de Conhecimentos

ATIVIDADES	PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	PONDERAÇÃO
1 - Verificação da Carga dos Véículos de Vigilância e Primeira Intervenção	Atitude perante a tarefa (avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa)	0 valores - não demonstrou percepção nem compreensão da tarefa 5 valores - demonstrou reduzida percepção e compreensão da tarefa 10 valores - demonstrou razável percepção e compreensão da tarefa 15 valores - demonstrou boa percepção e compreensão da tarefa 20 valores- demonstrou elevada percepção e compreensão da tarefa
2 - Reconhecimento e Utilização do Material de Sapador Florestal	Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios (apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa)	0 valor - Não identificou nenhum dos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que eram solicitados 5 valores - Identificou, de forma muito insuficiente e incompleta, poucos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados 10 valores - Identificou, de forma muito suficiente, alguns dos ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados 15 valores - Identificou corretamente mais de metade dos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados 20 valores - Identificou corretamente todos dos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados
3 - Reconhecimento e Utilização do Material de Silvicultura Preventiva	Regras de segurança do trabalho (avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa)	0 valores - revelou ausência de conhecimentos e procedimentos 5 valores - revelou reduzido grau de conhecimentos e procedimentos 10 valores - revelou reduzido grau de conhecimentos e procedimentos 15 valores- demonstrou bom grau de conhecimentos e procedimentos 20 valores - demonstrou elevado grau de conhecimentos e procedimentos
	Qualidade e rapidez de execução da tarefa (apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa)	0 valores – não realizou nenhuma tarefa 5 valores – tarefa incompleta e realizada com deficiências significativas 10 valores - tarefa completa e realizada com deficiências significativas 15 valores - tarefa completa e realizada com deficiências poucas significativas 20 valores - tarefa completa e realizada com sem deficiências