

*Ana Sofia Santos
Isabel Gomes*

ATA nº 1

Aos nove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, no edifício dos Paços do Município, na sala de reuniões, pelas onze horas e trinta minutos, teve lugar a reunião do júri de seleção do procedimento concursal comum com vista à ocupação de três postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal deste Município, aprovado pela Assembleia Municipal para o ano 2020 - Referência nº 3 - Licenciatura em Geografia, cuja abertura foi autorizada por deliberação da Câmara Municipal de 25/06/2020 e, posteriormente por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 10/07/2020.

Estiveram presentes os seguintes **membros do júri**:

Presidente: Américo dos Santos Correia (Engenheiro Civil);

Vogais efetivos: Ana Sofia Brazete Carmo Santos (Engenheira Agrónoma) e Isabel Patrícia Loureiro Gomes, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos, que também secretariou a reunião.

A reunião teve a seguinte **ordem do dia**:


PONTO ÚNICO - DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E RESPECTIVA PONDERAÇÃO DE CADA UM DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS

Em conformidade com o referido despacho de abertura do procedimento concursal, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

a) **Prova de Conhecimentos (PC)**, com a ponderação de 55%, valorada de zero a vinte valores, com a duração de 2 horas, revestirá a forma escrita, natureza teórica, com consulta de legislação, será realizada em suporte papel, numa única fase, constituída por questões de desenvolvimento, de resposta múltipla e perguntas diretas, e versará sobre as seguintes matérias:

Trabalhador em funções públicas: direitos, deveres, sanções e garantias dos trabalhadores; acumulação de funções; ausências ao serviço; tempo e prestação de trabalho (Lei Geral do Trabalho em





Isabel Gomes
2020.02.05

Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20.06, com as alterações posteriores);

Competências, composição e funcionamento dos órgãos das autarquias locais (Lei n.º 75/2013, de 12.09 e Lei n.º 169/99, de 18.09, com as alterações posteriores);

Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndio em Edifícios (RJ-SCIE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12.11, com as alterações posteriores;

Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (RT-SCIE), aprovado pela Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, com as alterações posteriores;

Critérios técnicos para determinação da densidade de carga de incêndio modificada: Despacho n.º 2074/2009, de 7 de janeiro, do Presidente da ANPC, conforme previsto no n.º 4 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro;

Regime de credenciação de entidades pela Autoridade Nacional de Proteção Civil para a emissão de pareceres, realização de vistorias e de inspeções das condições de segurança contra incêndios em edifícios (SCIE)-Portaria n.º 64/2009, de 22 de janeiro, com as alterações posteriores;

Sistema Defesa da Floresta Contra Incêndios: Decreto-Lei n.º 124/2006 de 28 de junho, com as alterações posteriores;

Lei de Bases da Proteção Civil : Lei n.º 27/2006, de 03.07;

Elaboração, revisão e operacionalidade dos Planos Municipais de Emergência: Resolução de Comissão Nacional de Proteção Civil n.º 25/2008 de 18 de julho;

Bibliografia: "Medidas de Autoproteção de Segurança contra Incêndio em Edifícios: Vol. I - Organização Geral, disponível em www.prociiv.pt ;

"Guia de orientação para elaboração do Plano de Emergência Interno Simplificado(PEIS)" disponível em www.prociiv.pt .

Será garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção da prova, (assinalo a vermelho a expressão na parte teórica, por só se aplicar a este procedimento.



Assinatura
Isabel Gomes
Aut. nº 2/17

b) **Avaliação Psicológica (AP)**, com a ponderação de 25%, visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

i) em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

ii) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado = 20 valores; Bom = 16 valores; Suficiente = 12 valores; Reduzido = 8 valores; Insuficiente = 4 valores.

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com a ponderação de 20%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, terá a duração de 30 minutos, onde serão avaliados os seguintes fatores: motivação e interesse no lugar, capacidade de comunicação e capacidade de relacionamento com o público;

O resultado final deste método é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A Classificação Final (CF), expressa de acordo com a escala de 0 a 20 valores, é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((0.55 \times PC) + (0.25 \times AP) + (0.20 \times EPS))$$

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras de cada um dos postos de trabalho em causa (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de requalificação) são aplicáveis os seguintes métodos de seleção (salvo se, no formulário de candidatura, expressamente afastarem a aplicação do método de seleção obrigatório, caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 12):



Handwritten signature and date:
1. Gabriel Gomes
14/05/2020

a) **Avaliação Curricular (AC)**, com a ponderação de 40%, valorada de zero a vinte valores, onde serão considerados os seguintes parâmetros: habilitação acadêmica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), de acordo com os seguintes critérios:

i) Habilitações Acadêmicas (HA), ponderada de 18 a 20 valores, do seguinte modo:

- Posse de Licenciatura em Geografia - 18 valores
- Posse de habilitação superior - 20 valores

ii) Formação Profissional (FP): serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de 0 a 20 valores, realizadas nos últimos cinco anos (2020, 2019, 2018, 2017, 2016), sendo contabilizado o total das horas de formação, do seguinte modo:

- Sem formação - 0 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração inferior a 35 horas - 1 valor;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 35 horas e 70 horas - 2 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 70 horas e 140 horas - 3 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração superior a 140 horas - 5 valores.

O júri entendeu proceder à pontuação acima identificada por entender que quanto maior a formação no posto de trabalho a ocupar, maiores e mais profundos serão os conhecimentos adquiridos necessários ao desempenho da respetiva atividade.

Para efeitos de pontuação considera-se que uma semana corresponde a cinco dias, com sete horas cada um.

Não será considerada a formação que não seja devidamente comprovada com a apresentação do respetivo certificado.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = ((HA \times 0,2) + (FP \times 0,4) + (EP \times 0,3) + (AD \times 0,1))$$



Assinatura
Isabel Soares
Ass. Spc. 27

b) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com a ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com a ponderação de 30%, com a finalidade e onde serão avaliados os fatores indicados na alínea c) do ponto 17.2 do aviso de abertura.

O resultado final deste método é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Cada um dos métodos de seleção indicados nas alíneas b) e c) será 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.

A Classificação Final (CF), expressa de acordo com a escala de 0 a 20 valores, é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((0.40 \times AC) + (0.30 \times EAC) + (0.30 \times EPS))$$

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9.5 valores, ou falte à sua realização, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

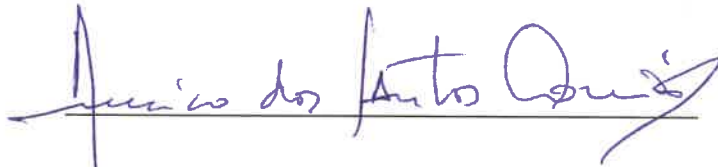
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto art. 27º da portaria 125-A/2019, de 30.04.

Para efeitos do disposto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2011, de 03.02, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas doze horas da qual se lavrou a presente ata, que após ter sido lida em voz alta, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os presentes.



A presente ata vai ser publicitada no sítio da internet deste Município, em cumprimento do disposto no nº6 do artigo 11º da Portaria nº125-A/2019, de 30.04.



Ana Sofia Bragote Carvalhos

Isabel Patrícia Loureiro Gomes

