

**Abertura do Procedimento Concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho a tempo indeterminado na carreira categoria de Técnico Superior (Proteção Civil),1 - posto de trabalho com grau de complexidade 3.**

**ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

Ao decimo quarto dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento Concursal supra indicado, estando presentes: Presidente: : Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos— Chefe de Divisão de Urbanismo e os Vogais Efetivos: João António Guerreiro Camacho- Chefe de Serviço Atendimento e Recursos Humanos que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, e a 2.º Vogal - Sónia Maria Martins Amaral — Técnica Superior — Serviço Jurídico e Institucional os quais constituem o júri do procedimento para fixar os parâmetros avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal.

1- Métodos de seleção: Nos termos do nº 6, do artigo 36º da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ou, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

**1.2 - Prova de Conhecimentos (PC)** que visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita de natureza teórica com a duração máxima de 90 minutos, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, os quais se encontram espelhados nos diplomas legais abaixo indicados:

Lei geral em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e sucessivas alterações;

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de

Lei nº 65/2007 de 12 de novembro – Enquadramento Institucional e Operacional da Proteção Civil no âmbito Municipal, Organização dos Serviços Municipais de Proteção Civil e Competências do Comandante Operacional Municipal

Decreto-Lei nº 241/2007 de 21 de junho – Regime Jurídico dos Bombeiros Portugueses.

Lei nº 27/2006, de 3 de julho – Lei de Bases da Proteção Civil.

Cartas de Ética e de Conduta: Carta Ética da Administração Pública

Segunda alteração à Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, que aprova a Lei de Bases da Proteção Civil

DL n.º 220/2008, de 12 de novembro – Regime Jurídico de Segurança Contra Incêndios- SCIE

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

**1.3- A avaliação psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competência comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro

Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando - se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, na sua atual redação: a) Avaliação Curricular — (AC) b) Entrevista de Avaliação de Competências — (EAC)

**1.4 Avaliação Curricular (AC):** 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. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. Habilitações Académicas – HA; Formação Profissional – FP; Experiência Profissional – EP; De acordo com a seguinte fórmula:  $AC = ((HA + FP + (2 \times EP)) / 4)$  Em que: -Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Habilitações Académicas Valoração Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissional. 20 Valores – Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação,

diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional Valoração Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas. 10 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 60 horas 15 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas. 20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos: -Experiência Profissional

Valoração Sem experiência profissional 10 Valores Experiência

< 1 ano 13 valores

Experiência igual ou superior a 1 e < 3 anos 15 valores Experiência igual ou superior a 3 e < 6 anos 17 valores

Experiência igual ou superior a 6 anos 20 valores apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.



**1.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:  $EAC = (20A + 20B + 20C + 15D + 15E + 10F) / 100$

A. Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

C. Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

D. Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

E. 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.

F. Conhecimentos especializados e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: 20 Valores: Nível Excelente; 18 Valores: Nível Muito Bom; 16 Valores: Nível Bom; 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; 12 Valores: Nível Satisfaz; 10 Valores: Nível Suficiente; 8 Valores: Nível Fraco; 4 Valores: Nível Insuficiente.

15 - A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (100) + A.P (APTO)$$

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

**Legenda: OF - Ordenação Final; PC – Prova Prática Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.**

16 - A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal, nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

17 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores e/ou um juízo de Não Apto em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

18 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

19 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do município e disponibilizada na página eletrónica da Câmara Municipal – [www.cm-ferreira-alentejo.pt](http://www.cm-ferreira-alentejo.pt), em conformidade com o disposto no nº 1 do artigo 22º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sendo dez horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O JÚRI,

