



Gaspar

MUNICÍPIO DE FREIXO DE ESPADA À CINTA CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SAPADOR FLORESTAL) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO.

ACTA Nº 1

Aos oito dias do mês de janeiro de 2021, no edifício dos Paços do Concelho de Freixo de Espada à Cinta, reuniu o Júri do procedimento concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 7 de janeiro de 2021, constituído pelo Amadeu Fernando Pena Rodrigues, Engenheiro Florestal, Técnico Superior do Município de Freixo de Espada à Cinta, que preside, Ricardo José Sapage Madeira, Engenheiro Florestal, Técnico Superior do Município de Freixo de Espada à Cinta, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e 2º Vogal Angélique Gaspar, Engenheira Ambiental, Técnica Superior do Município de Freixo de Espada à Cinta, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para a área de Sapador Florestal, para o Gabinete Florestal, visando a constituição de relações jurídicas de emprego público **termo resolutivo incerto**.

A reunião do Júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final.

1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção:

1.1 No presente recrutamento serão aplicados, de acordo com o aviso de abertura, os métodos de seleção obrigatórios, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional e Seleção (EPS).

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo os métodos: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1.2 Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

1.3. Métodos de Seleção

1.3.1 A **Prova de Conhecimento (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos, com a duração máxima de 30 (trinta) minutos reveste natureza prática, visa avaliar os conhecimentos práticos dos candidatos sobre:

- Verificação da carga dos veículos de vigilância e primeira intervenção;
- Reconhecimento e utilização do material de sapador florestal;
- Reconhecimento e utilização do material de silvicultura preventiva.

A prova será classificada de acordo com os parâmetros de avaliação previsto no aviso de abertura, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

1.3.2 A **Avaliação Psicológica (AP)** 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.

A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, 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.

1.3.3 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que terá a duração máxima de 15 (quinze) minutos, em que o Júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta os seguintes fatores:

Motivação para a função (MF)

Qualidade da experiência profissional (QEP)

Capacidade de expressão e comunicação (CEC)

Capacidade crítica (CRI)

Relacionamento Interpessoal

Em que:

a) Motivação para a Função (MF): Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

b) Qualidade da Experiência profissional (QEP): Enquadramento do candidato nos níveis abaixo indicados com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

A classificação deste parâmetro resultará da média aritmética simples dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12

Maior que 12 e menor que 16 = 16

Igual a 16 até 20 = 20

c) Capacidade de expressão e comunicação (CEC): Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

d) Capacidade crítica (CC): neste parâmetro avaliar-se-á o sentido crítico e a capacidade para a resolução de problemas no imediato perante situações imprevistas, nos seguintes termos:

Elevada – igual ou superior a 18 valores – Revela elevado sentido crítico e elevada capacidade para a resolução de problemas;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Revela bom sentido crítico e boa capacidade para a resolução de problemas;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Revela algum sentido crítico e alguma capacidade para a resolução de problemas;

Reduzida – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Revela pouco sentido crítico e pouca capacidade para a resolução de problemas;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Revela não possuir sentido crítico nem capacidade para a resolução de problemas.

e) Relacionamento Interpessoal (RI): Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e as atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais, nos seguintes termos:

Elevada – igual ou superior a 18 valores – Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 12 valores;

Reduzida – igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$EPS = (MF + QEP + CEC + CC + RI) / 5$$

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

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da forma prevista no ponto 9.1 do Aviso de Abertura:

$$AC = HAB (10\%) + FP (30\%) + EP (50\%) + AD (10\%)$$

Os parâmetros a avaliar neste método são os seguintes:

a) **Habilitação Académica (HA)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Valoração Habilitações Académicas

Habilitações ao nível da escolaridade obrigatória em função	18 Valores
---	------------

da idade	
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 Valores

b) **Formação Profissional (FP)**, onde se considera nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Ações de formação com duração até 14 horas — 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas — 1,5 valores cada;

Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas — 1 valor cada — 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60 horas — 2,5 valores cada;

Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

c) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Menos de um ano — 1 valores

Igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos — 4 valores

Igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos — 10 valores

Igual ou superior a dez anos e inferior a quinze anos — 16 valores

Igual ou superior a quinze anos — 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada

d) **Avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado — 8 valores

Desempenho Adequado — 14 valores

Desempenho Relevante – 18 valores

Mérito Excelente – 20 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado

1.3.5 A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e terá em consideração os seguintes fatores:

Organização e método de trabalho (OMT): Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; traduz-se nos seguintes comportamentos:

Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas, segue diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho, reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios, mantém o local de trabalho organizado

Trabalho de equipa e cooperação (TEC): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Integra-se em equipas de trabalho, tem habitualmente uma atitude colaborante, partilha informação e conhecimento com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, contribui para o desenvolvimento e manutenção de um bom ambiente de trabalho

Adaptação e melhoria contínua (AMC): Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional, traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos: manifesta interesse em aprender e atualizar-se, vendo na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional; reage de forma positiva às mudanças adaptando-se com facilidade a novas formas de realizar as tarefas; reconhece os seus pontos fracos e as suas

necessidades de envolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização

Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS): capacidade de reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos: compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; responde com prontidão e disponibilidade; é cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade, horários de trabalho e equipamentos de proteção individual; responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$EAC = (OMT + TEC + AMC + RCS)/4$$

2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

A Valoração final será efetuada de acordo com uma escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, em resultado da aplicação de uma das seguintes fórmulas finais, consoante o caso.

2.1 Para os candidatos não abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

2.2 Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de seleção

2.3 Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

Todas as deliberações do Júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

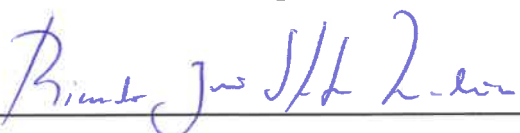
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O Presidente



(Amadeu Fernando Pena Rodrigues)

O 1º Vogal efetivo



(Ricardo José Sapage Madeira)

O 2º Vogal efetivo



(Angélique Gaspar)