



ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior (Proteção Civil), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos 02 dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas 9,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 02 de abril de 2024, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 8960/2024.

PRESIDENTE: João Miguel de Oliveira Pitacas, 2.º Comandante Sub-Regional de Emergência e Proteção Civil do Comando Sub-Regional do Médio Tejo;

VOGAIS EFETIVOS: Maria Fernanda Pires Aparício, Professora Adjunta do Instituto Politécnico de Tomar e Bruno Filipe Marques Antunes, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos;

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento, bem como os respetivos temas e bibliografia;

Assim, considerando que:

1. Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção facultativo.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que 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, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos,



através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme previsto no artigo 21º da Portaria e tem a ponderação final de 70%.

b) A PC é constituída por um total de 40 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

- i. Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- ii. Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;
- iii. A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

c) A PC versará sobre o seguinte programa:

- Lei nº 35/2014 de 20 de junho na sua redação atual;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual;
- Lei n.º 27/2006, de 03 de Julho na sua redação atual;
- Lei n.º 65/2007, de 12 de Novembro;
- Decreto-Lei n.º 90-A/2022, de 30 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 45/2019, de 01 de abril;
- Decreto-Lei n.º 2/2019, de 11 de janeiro;

d) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)



- a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
- b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

3. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma "Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências", avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 60 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; Iniciativa e Autonomia.

Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.



4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular;
HA – Habilitação Académica;
FP – Formação Profissional;
EP – Experiência Profissional;
AD – Avaliação do Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA)

- Será considerada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

Grau de habilitação académica	Valoração
Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura	16 valores

b) Formação profissional (FP)

Assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas devidamente comprovadas.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.



No caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 7 horas, pontuando-se a formação de forma cumulativa, de acordo com o quadro infra, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Duração	Valoração
Ações de formação com duração até 35 horas	2 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores
Ações de formação com duração $> 35 \leq 70$ horas	3 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores
Ações de formação com duração $> 70 \leq 100$ horas	4 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores
Ações de formação com duração > 100 horas	5 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores

c) Experiência profissional (EP)

Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo prestado no exercício efetivo de funções com identidade funcional idênticas às exigidas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10
Inferior a 3 anos	12
≥ 3 anos < 6 anos	14
≥ 6 anos < 10 anos	16
≥ 10 anos < 15 anos	18
≥ 15 anos	20

d) Avaliação de desempenho (AD)

Pondera-se as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP 3.

A valoração final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas dos três ciclos avaliativos, sendo pontuada de acordo com o seguinte quadro:



Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado – 0 valores	0
Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos)	10
Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	14
Desempenho Relevante (de 4 a 4,700 pontos)	16
Desempenho Relevante (superior a 4,700 pontos)	18
Desempenho com reconhecimento de excelência	20

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1. A classificação final e a conseqüente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

ou,

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências; **AC** – Avaliação Curricular;

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro.

Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

- i. Candidato com maior experiência profissional, devidamente comprovada;
- ii. Candidato com maior formação profissional, devidamente comprovada;
- iii. Nível habilitacional mais elevado.



O Júri

O Presidente:

João Miguel de Oliveira Pitacas

O Vogal:

Maria Fernanda Pires Aparício

O Vogal:

Bruno Filipe Marques Antunes

