



ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO CONCURSO INTERNO
DE ACESSO GERAL PARA PROVIMENTO DO CARGO
DE ADJUNTO TÉCNICO DO COMANDANTE DOS
BOMBEIROS MUNICIPAIS

--- Aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro nesta cidade de Tavira e Edifício dos Paços do Município reuniram Hugo Filipe Garrido Machado, Comandante dos Bombeiros Municipais de Tavira, na qualidade de Presidente do júri e os vogais efetivos André Bruno Cardoso de Morais, Comandante da Companhia de Sapadores Bombeiros de Faro, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Margarida do Nascimento Catarino, Técnica Superior de Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Tavira, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, designado por despacho n.º 267/2024, de 19 de abril, da Vereadora de Administração, Ambiente e Assuntos Jurídicos, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

--- Atendendo a que os métodos de seleção a utilizar estão definidos no n.º 2 do artigo 8.º, do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, e são sem carácter eliminatório, a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção, deliberou o júri fixar os seguintes parâmetros e critérios para os referidos métodos de seleção:-----

---1- **Avaliação curricular** - a avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto e tendo presente os fatores legais de ponderação previstos no n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho, são obrigatoriamente consideradas e ponderadas, de acordo com as exigências da função: -----

- a) Habilitação académica de base – onde se pondera a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida; -----
- b) Formação profissional – onde se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso; -----
- c) Experiência profissional – onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para o qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração; -----

d) Avaliação de desempenho – onde se pondera a classificação obtida no último ano/ciclo na avaliação de desempenho;-----

--- **A Avaliação Curricular (AC)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com o modelo constante do anexo I, o qual faz parte integrante desta ata e com a seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%)].$$

Em que: AC = Avaliação curricular; HA = Habilitação académica de base; FP = Formação profissional; EP = Experiência profissional; AD = Avaliação de desempenho;-----

O fator da Habilitação Académica de base será assim ponderado: -----

Habilitações legalmente exigidas – 18 pontos;-----

Superior às legalmente exigidas – 20 pontos. -----

O fator de Formação Profissional será valorizado com a pontuação máxima de 20 pontos tendo em consideração a relevância das ações para o lugar a prover e a avaliação e participação dos concorrentes, sendo só contabilizadas as formações com certificados de acordo com os seguintes critérios:-----

Sem ações de formação relacionadas com o cargo a prover – 10 valores -----

Ações de formação com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) – 10+0,3 valores por cada ação; -----

Ações de formação com duração < ou = a 30 horas – 10+0,5 valor por cada ação; -----

Ações de formação com duração entre 31 horas e 59 horas – 10+1 valores por cada ação;-----

Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas – 10+1,5 valores por cada ação;-----

Ações de formação com duração superior a 120 horas – 10+2 valores por cada ação;-----

O fator de Experiência Profissional, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, e será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado: -----

Com experiência profissional de 4 anos – 10 valores; -----

Experiência profissional superior a quatro anos – 10+0,5 valor por cada ano; -----

O fator Avaliação do Desempenho será assim ponderado:-----

Com avaliação de desempenho Excelente – 20 valores;-----

Com avaliação de desempenho Relevante – 16 valores;-----

Com avaliação de desempenho Adequado – 12 valores;-----

Sem avaliação de desempenho – 10 valores;-----

Com avaliação de desempenho Inadequado – 8 valores;-----

---**2- A entrevista profissional de seleção** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = a + b + c + d + e$$

Em que:-----

a- Interesse e motivação pela função (na avaliação deste critério, far-se-á a apreciação do percurso profissional. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções);-----

b- Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer (neste critério, far-se-á a avaliação dos conhecimentos, a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades);-----

c- Capacidade de relacionamento (neste critério, far-se-á a avaliação do conhecimento do bom relacionamento interpessoal);-----

d- Sentido de organização e capacidade de inovação (na avaliação deste critério, far-se-á a avaliação do sentido de organização e a capacidade de inovação); -----

e- Capacidade de expressão e comunicação (na avaliação deste critério, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal e tom de voz)). -----

Cada um dos fatores atrás referidos será pontuado de 0 a 4, e a nota final da entrevista profissional de seleção representará a soma da pontuação dada a cada um dos parâmetros relevantes de apreciação, soma essa que não poderá ultrapassar em caso algum 20 valores, uma vez que o valor máximo atribuível a cada um daqueles cinco parâmetros é previamente fixado em 4 valores.-----

--- De conformidade com o n.º 2 do artigo 23.º do Decreto-Lei nº. 204/98, de 11 de julho, por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, de acordo com o modelo constante do anexo I, o qual faz parte integrante desta ata.-----

--- A classificação final será a resultante da aplicação dos métodos de seleção e serão excluídos os candidatos que obtiverem classificação final inferior a 9,5 Valores. -----

--- A classificação final expressa na escala de 0 a 20, e na qual será utilizado para além dos valores inteiros, um limite máximo de três dígitos decimais, sem arredondamento, resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

$CF = (AC+EPS)/2$ -----

--- Compete ao júri do concurso estabelecer critérios de desempate sempre que subsistir igualdade entre os candidatos após a aplicação dos critérios estabelecidos no artigo 37.º do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho.-

--- E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,

Hugo Machado

[Assinatura]

Aua Catarina

ANEXO I

Concurso:

Nome do Candidato:

1. Avaliação Curricular (AC)

Habilitação Académica (HA)

Habilitação exigida

Habilitação superior à exigida

Total Parcial HA

Formação Profissional (FP)

Sem ações de formação relacionadas com o cargo a prover – 10 valores

Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)

Acresce 0,3 valores por cada ação

Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas

Acresce 0,5 valores por cada ação

Ações de formação com duração entre 31 horas e 59 horas

Acresce 1 valor por cada ação

Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas

Acresce 1,5 valores por cada ação

Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas

Acresce 2 valores por cada ação

Total Parcial FP

Experiência Profissional (EP)

Experiência profissional de 4 anos – 10 valores

Experiência profissional superior a quatro anos - Acresce 0,5 valor por cada ano

Total Parcial EP

Avaliação de Desempenho (AD)

Tabela de correspondência

<i>Escala SIADAP</i>	<i>Escala do Procedimento Concursal</i>
Desempenho Excelente	20
Desempenho Relevante	16
Desempenho Adequado	12
Desempenho Inadequado	8

Sem avaliação de desempenho – 10 valores

Total Parcial AD

Classificação da Avaliação Curricular (AC)

$$AC = [(HAX10\%)+(FPx30\%)+(EPx40\%)+(ADx20\%)]$$

Em que:

AC=

FATORES/GRELHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Fatores de apreciação	Valoração	Apreciação
Interesse e Motivação pela função	0	Não revelou qualquer interesse ou motivação pela função
	1	Revelou pouco interesse e motivação pela função
	2	Revelou satisfatório interesse e motivação pela função
	3	Revelou muito interesse e motivação pela função
	4	Revelou elevado interesse e motivação pela função
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	0	Manifestou falta de quaisquer conhecimentos
	1	Manifestou possuir muito pouco conhecimentos
	2	Manifestou possuir alguns conhecimentos
	3	Manifestou possuir um conhecimento razoável
	4	Manifestou possuir um conhecimento bastante completo
Capacidade de relacionamento	0	À questão apresentada revelou uma total incapacidade de relacionamento
	1	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento
	2	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento
	3	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento
	4	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento
Sentido de organização e capacidade de inovação	0	Não demonstrou qualquer sentido de organização ou capacidade de inovação
	1	Demonstrou muito pouco sentido de organização ou capacidade de inovação
	2	Demonstrou algum sentido de organização ou capacidade de inovação
	3	Demonstrou um razoável sentido de organização ou capacidade de inovação
	4	Demonstrou um apreciável sentido de organização ou capacidade de inovação
Capacidade de expressão e comunicação	0	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso
	1	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
	2	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
	3	Mostrou boa clareza e fluência do discurso
	4	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso

Fatores de Apreciação	Valoração	Apreciação
Interesse e Motivação pela função		
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer		
Capacidade de relacionamento		
Sentido de organização e capacidade de inovação		
Capacidade de expressão e comunicação		
NOTA FINAL		

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

EPS=

Em que:

EPS= a+b+c+d+e=

Ou seja:

EPS= + + + + =



FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Concurso:

Nome do Candidato:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Classificação Final (CF): $CF = (AC+EPS)/2$

CF=