

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -C) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Técnico, na área Florestal e da Proteção Civil**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0453 a 11 de outubro de 2019.

Sandra
Amaro
4

Aos dias vinte e nove do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e um, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, do Município de Belmonte, o Júri nomeado por Despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de seis de junho de dois mil e dezanove, para o procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Técnico, na área Florestal e da Proteção Civil**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Belmonte, estando presentes o Presidente do Júri o Eng.º Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão na Câmara Municipal; a 1ª Vogal efetiva Dr.ª Sandra Fernandes Nobre, Técnica Superior nesta Câmara Municipal de Belmonte e a 2ª Vogal efetiva Dr.ª Ana Filipa Martins Santos Mendes Amaro, Técnica Superior na Câmara Municipal de Belmonte.

PRIMEIRO: A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método de seleção de Avaliação Psicológica e do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, tendo o Júri deliberado por maioria o seguinte:

A. Método de Seleção Avaliação Psicológica

1. Aplicação do Método de Seleção Avaliação Psicológica:
 - 1.1. A Avaliação Psicológica será realizada através de dois testes escritos, que terão a duração total de 90 minutos.
 - 1.2. A Avaliação Psicológica, com uma ponderação de 25%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
 - 1.3. A Avaliação Psicológica será realizada por, Técnica Superior da Câmara Municipal de Belmonte, na qualidade de Psicóloga Clínica, nos termos do disposto na alínea a) e alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com a alínea j) do mesmo número, artigo e Portaria e terá em conta o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas concretos

Competência 2 (C2): Aptidão para trabalhar em equipa

Competência 3 (C3): Equilíbrio emocional nos diversos contextos socioprofissionais

Com a aplicação dos testes de avaliação psicológicas aptidões cognitivas e características de personalidade, irão ser avaliadas as seguintes exigências psicológicas e comportamentais:

No teste de Aptidões cognitivas o:

- Raciocínio lógico
- Raciocínio abstrato
- Inteligência fluída

Este teste mede a inteligência fluída da pessoa – a velocidade de aprendizagem e a capacidade de memória de novas aptidões e procedimentos. Mede a velocidade mental da pessoa, o seu nível de capacidade atual e a sua potencial trajetória.

Sandic
Anschütz
L

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -C) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Técnico, na área Florestal e da Proteção Civil**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0453 a 11 de outubro de 2019.

No teste de Avaliação de Características de Personalidade se é:

- Extrovertido
- Independente
- Emocionalmente estável

Este teste permite:

Análise do perfil pessoal – onde se avalia as competências comportamentais e características de personalidade. Fornece um conhecimento de como as pessoas se comportam no seu trabalho e as características que irão demonstrar.

Análise do posto de trabalho – onde se identifica requisitos comportamentais da função para a qual se está a recrutar e define o perfil do posto de trabalho.

Compatibilidade do perfil pessoal com o posto de trabalho – permite compreender o perfil do candidato e o perfil da função. Apresenta as características comportamentais de um indivíduo e identifica os requisitos comportamentais para a tarefa. Efetuada a comparação do perfil do candidato com o perfil da função, avalia-se a compatibilidade do perfil pessoal com o posto de trabalho.

1.4. Critérios de avaliação psicológica

- A. **No teste de Aptidões cognitivo** será analisado o desempenho dos candidatos manifestado no teste, por referência a normas de desempenho padrão, aferidas para amostras da população portuguesa.

Nesta fase intermédia do método de seleção de avaliação psicológica os candidatos são valorados segundo a menção classificativa de apto ou não apto, de acordo com os seguintes critérios:

≥ a 50 – APTO
< 50 – NÃO APTO

- B. **No teste de Avaliação de Características de Personalidade** irá avaliar-se as competências comportamentais e as características de personalidade pelo seu desempenho evidenciado dos candidatos no teste.

Nesta fase intermédia do método de seleção de avaliação psicológica os candidatos são valorados segundo a menção classificativa de apto ou não apto, de acordo com os seguintes critérios:

Emocionalmente estável – APTO
Emocionalmente instável – NÃO APTO

- C. **A análise do posto de trabalho** será efetuada de acordo com o conteúdo funcional previsto no anexo à lei 35/2014, de 20 de junho e tarefas descritas no aviso de publicação do procedimento concursal.

2. Na última fase do método, para cada candidato que o tenha completado é elaborado uma ficha de avaliação psicológica, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido, sendo a Avaliação Psicológica valorada conforme os seguintes níveis classificativos Elevado -20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 08 valores, Insuficiente – 04 valores.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

Sandra
Andrey
4p

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -C) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Técnico, na área Florestal e da Proteção Civil**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0453 a 11 de outubro de 2019.

$$AP = (C1 + C2 + C3) / 3$$

em que:

AP= Avaliação Psicológica

C1= Competência 1

C2= Competência 2

C3= Competência 3

B. Método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências

1. Aplicação do Método de Seleção Entrevista de Avaliação de Competências (doravante designada EAC):
 - 1.1. A EAC terá a duração de aproximadamente a duração total de 30 minutos.
 - 1.2. A EAC, com uma ponderação de 35%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método de seleção aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências e tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.
 - 1.3. A EAC será classificada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
 - 1.4. O Júri deliberou, por unanimidade, que, das competências identificadas e em prática no Município e Belmonte para a área funcional em causa, serão objeto de avaliação as seguintes:
 - a) **Orientação para o serviço público** – Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade;
 - b) **Organização e método de trabalho** – Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
 - c) **Adaptação e melhoria contínua** – Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.
 - d) **Trabalho de equipa e cooperação** – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
 - e) **Relacionamento Interpessoal** - Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
 - f) **Responsabilidade e compromisso com o serviço** – Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

O Júri dentro do perfil de competências aprovado, descreve aquelas que considera essenciais e determinantes para o desempenho das funções, bem como os comportamentos associados, como se explica:

*Sandra
Andrade
Ly*

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -C) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Técnico, na área Florestal e da Proteção Civil**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0453 a 11 de outubro de 2019.

Competências	Comportamentos associados
Orientação para o serviço público	<ul style="list-style-type: none"> • Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. • Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
Organização e método de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço. • Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos. • Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. • Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.
Adaptação e melhoria contínua	<ul style="list-style-type: none"> • Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. • Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. • Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. • Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
Trabalho de equipa e cooperação	<ul style="list-style-type: none"> • Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. • Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa. • Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. • Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
Relacionamento Interpessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. • Trabalha com pessoas com diferentes características. • Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. • Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócioprofissionais.
Responsabilidade e compromisso com o serviço	<ul style="list-style-type: none"> • 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 às exigências profissionais. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.



ATA N.º 5

banda
Anadroy
W

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -C) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Técnico, na área Florestal e da Proteção Civil**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0453 a 11 de outubro de 2019.

Este método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e correspondente classificação:

Número de competências em que o comportamento associado esteve presente	Valoração
Nas 6 competências	Elevado – 20 valores
Em 5 competências	Bom – 16 valores
Em 4 ou 3 competências	Suficiente – 12 valores
Em 2 competências	Reduzido – 8 valores
Em 1 ou 0 competências	Insuficiente – 4 valores

A valoração da Entrevista de Avaliação de Competências, obedece ao disposto no n.º 5, do artigo 9.º da Portaria e obter-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC: = (C1+C2+C3+C4+C5+C6) / 6$$

Em que:

EAC =

C1= Competência 1;

C2= Competência 2;

C3= Competência 3;

C4= Competência 4;

C5= Competência 5;

C6= Competência 6;

TERCEIRO: O Júri procedeu, ainda, ao levantamento de toda a logística necessária à realização dos testes escritos de Avaliação Psicológica e da Entrevista Avaliação de Competências, designadamente no respeitante à preparação dos equipamentos necessários e uma eventual necessidade, de convocar outros trabalhadores para ajudarem na respetiva vigilância. -----

Face ao que antecede, o Júri deliberou, por maioria:-----

QUARTO: Proceder à **marcação da realização da Avaliação Psicológica (AP), para o dia 23 de dezembro de 2021, pelas 10,00 horas**, na Sala Panorâmica, no Edifício da Loja do Cidadão de Belmonte, sita no Largo dos Bombeiros Voluntários, 6250-030 Belmonte, e notificar os candidatos admitidos Ana Rute Gomes Mendes, Hugo Miguel Carvalheiro Gonçalves, Inês Pires dos Reis e Rosa Maria Pinheiro Gaspar Trindade, da data, hora e local da realização do segundo método de seleção - Avaliação Psicológica. -----

QUINTO: Proceder à marcação do segundo método de seleção a **Entrevista de Avaliação de Competências, para o dia 23 de dezembro de 2021, pelas 09 horas 15 minutos**, na Sala Panorâmica, no Edifício da Loja do Cidadão de Belmonte, sita no Largo dos Bombeiros Voluntários, 6250-030 Belmonte, e notificar a **candidata Paula Cristina Simões Morgadinho** da data, hora e local da realização do segundo método de seleção – Entrevista Avaliação de Competências.-----

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -C) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Técnico, na área Florestal e da Proteção Civil**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0453 a 11 de outubro de 2019.

SEXTO: Deliberou ainda o Júri, notificar as deliberações tomadas na presente ata (N.º 5) e proceder à publicitação desta ata na página oficial da Câmara Municipal de Belmonte, em <http://www.cm-belmonte.pt/>.

SÉTIMO: Mais deliberou o Júri, notificar os candidatos Cláudia Sofia Lourenço Galvão, Elisa Proença Fernandes Tavares, Inês Marisa Henriques Pires, Isabel Diogo Fortuna Pinto Antunes, Margarida de Jesus Monteiro Lopes e Nuno Pinto Alexandre Gomes Pinto da sua exclusão definitiva do presente procedimento concursal comum, pelos motivos expostos na ATA N.º 4 dado que nenhum dos candidatos se pronunciou por escrito dentro do prazo.

OITAVO: Por último, deliberou o Júri notificar todos os candidatos excluídos do procedimento concursal comum, da possibilidade de interpor recurso hierárquico ou tutelar, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, do ato da sua exclusão, conforme o disposto no artigo 31.º da Portaria n.º 125.º -A /2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

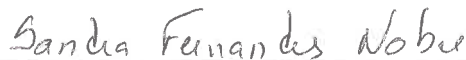
Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por maioria e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

O Presidente



(Eng.º Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão)

A 1ª Vogal efetiva



(Dr.ª Sandra Fernandes Nobre, Técnica Superior)

A 2ª Vogal efetiva



(Dr.ª Ana Filipa Martins Santos Mendes Amaro, Técnica Superior)