

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 01/09/2025, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **três (3) postos de trabalho** na carreira/categoria de **Assistente Operacional (Proteção Civil)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções no Serviço Municipal de Proteção Civil, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dr. Manuel Cândido Pimenta Caravana da Silva, Coordenador Municipal de Proteção Civil;
- **Vogais Efetivos:** Eng. João Paulo Miranda da Costa, Técnico Superior no Serviço Municipal de Proteção Civil, e Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos;
- **Vogais Suplentes:** Eng. Manuel Arsélio de Sousa Miranda, Técnico Superior no Serviço Municipal de Proteção Civil, e Dra. Isabel Fernanda Rodrigues Maciel, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, e a caracterização do posto de trabalho.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Caraterização do posto de trabalho:

Exercer funções de natureza operacional, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente suporte operacional aos técnicos superiores na área da proteção civil, polícia municipal e piquete de 1.ª intervenção, a saber:

- Apoiar na operacionalização do Plano Municipal de Emergência e Proteção Civil;
- Apoiar na operacionalização da Zona de Concentração e Apoio à população;
- Contribuir na prevenção e mitigação de riscos coletivos, acidentes graves e catástrofes;
- Apoiar as operações de proteção e socorro e operações de proteção civil, garantindo o cumprimento das atribuições que lhes forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor;
- Apoiar na reposição de normalidade após acidente grave ou catástrofe;
- Colaborar na dinamização de ações de formação e sensibilização à população;
- Contribuir para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.);
- Apoiar na implementação de dispositivos de segurança para eventos municipais;
- Proceder à vigilância, identificação, controlo e combate à vespa velutina e / ou outras espécies invasoras que constituem perigo para a segurança da população;

- Executar tarefas de gestão de combustível;
- Realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município;
- Disponibilidade para realização das tarefas cometidas ao Serviço Municipal de Proteção Civil, nos termos da Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua redação atual.

2. Requisitos obrigatórios de admissão:

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data-limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

2.1. Requisitos gerais:

Constituem requisitos gerais os previsto no artigo 17º da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

2.2. Requisitos especiais (fator de exclusão): Possuir Carta de Condução válida – Tipo B - Ligeiros

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço (Município de Barcelos) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

3. Descrição da Habilitação:

Escolaridade Obrigatória (de acordo com a data de nascimento).

Não é possível a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

4. Métodos de Seleção:

- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação. Estes métodos serão complementados pelo método de seleção facultativo **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, utilizado de acordo com o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 18.º da Portaria.

- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

4.1. Prova de Conhecimentos:

Este método de seleção será de natureza teórico-prática e realizado individualmente, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade de comunicação, aplicando-os em situações concretas no exercício de determinada função, aferindo-se a:

- Capacidade profissional na execução ao nível da agilidade, perícia, organização e sequencialidade;
- Aptidão para selecionar estratégias adequadas para resolver questões, explicando o seu raciocínio;
- Capacidade de desenvolver atividades de forma criativa e autónoma;
- Produtividade e qualidade do trabalho desenvolvido;
- Implementação de regras de higiene e segurança no trabalho;
- Capacidade de comunicação de ideias e procedimentos, de forma clara, organizada e eficaz;

A avaliação será efetuada através da contextualização, explicação e execução das seguintes tarefas:

- **Operações de execução de faixa de gestão de combustível:**
Identificação, função e manuseamento de equipamentos utilizados nestas operações;
- **Abertura e limpeza de sarjeta e/ ou valeta:**
Identificação, função e manuseamento de equipamentos utilizados nesta operação;
- **Controlo de situações perigosas para pessoas e bens:**
Identificação, explicação e implementação de medidas mitigadoras em diferentes situações de perigo;
- **Identificação, função e manuseamento de equipamentos de apoio** (geradores, sistemas de iluminação, montagem de equipamentos de campanha, entre outros);
- **Combate à vespa velutina:**
Identificação de ninhos e vespeiros;
Indicação de técnicas de inativação/destruição;
Manuseamento de equipamentos utilizados na inativação/destruição dos ninhos;

A prova de conhecimentos é de carácter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas, sendo que a parte teórica representará 40%, e a parte prática 60%, da nota final.

4.2. Avaliação Psicológica

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e 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 a ocupar,

tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções de Apto e Não Apto, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.

4.3. Avaliação Curricular (AC)

Neste método será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) **Habilitação Académica (HA):** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação literária exigida	20 Valores
-------------------------------	------------

- b) **Formação Profissional (FP):** serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação profissional relevante para o exercício das funções	10 Valores
Até 20 horas de formação profissional relevante	12 Valores
De 21 a 40 horas de formação profissional relevante	14 Valores
De 41 a 60 horas de formação profissional relevante	16 Valores
De 61 a 80 horas de formação profissional relevante	18 Valores
Mais de 80 horas de formação profissional relevante	20 Valores

* Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, não será considerado.

- c) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 1 ano	10 valores
> 1 e ≤ 2 anos	12 Valores
> 2 e ≤ 3 anos	14 Valores
> 3 e ≤ 4 anos	16 Valores
> 4 e ≤ 5 anos	18 Valores
> 5 anos	20 Valores

d) **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável aos candidatos desde que comprovado	10 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

4.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, e de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20/09, que aprova o Referencial de competências para a Administração Pública (ReCAP), o júri deliberou considerar as competências abaixo indicadas:

Competências transversais nucleares:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados.

Competências transversais funcionais:

- Gestão do conhecimento;
- Orientação para a segurança.

5. Faseamento da Aplicação dos Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 09/09, e considerando o elevado número previsível de candidatos ao presente procedimento concursal, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método de seleção, apenas aos 50 candidatos melhores classificados (desde que tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores), a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

6. Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

OF=70%*x*PC+30%*x*EAC e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica, ou **OF=70%*x*AC+30%*x*EAC**

7. Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, sendo a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O candidato deve declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como anexar cópia do atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde.

8. Valoração dos métodos de seleção

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

- Na Prova de conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções de *Apto* e *Não Apto*.

9. Critérios de desempate

Em situações de **igualdade de valoração**, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda aplicar, na seguinte ordem, como critérios de desempate complementares, nos casos em que subsiste a igualdade de valoração, os seguintes:

- a) Maior classificação obtida na parte prática (considerando a ponderação de cada questão) do método de seleção Prova de Conhecimentos para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP;
- c) Maior classificação obtida nos parâmetros “Orientação para os Resultados” e “Gestão do Conhecimento” no método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências**;
- d) Primazia na data e hora da submissão da candidatura, contadas desde a última alteração à candidatura (para todos os candidatos).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

(Dr. Manuel Cândido Pimenta Caravana da Silva)

(Eng. João Paulo Miranda da Costa)

(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)