

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para o recrutamento de um do posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior –Licenciatura em Engenharia Florestal e Gestão de Recursos Naturais no Serviço Municipal de Proteção Civil
Processo nº 40/02–05 (2020), Referência a)**

Ata n.º 02

Aos **dezassexes dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte**, reuniram-se, pelas doze horas, nas instalações do Serviço Municipal de Proteção Civil, sitas no Edifício da Parreirinha, na Travessa dos Mareantes, em Peniche, na sequência dos Despachos de 29 de maio, 13 e 22 de julho do Senhor Presidente da Câmara Municipal para abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, o júri, Dr. José António Carriço Lopez Rodrigues, (Coordenador do Serviço Municipal de Proteção Civil) que preside, Dra. Ana Isabel Silva Rapaz Ramos, técnica superior, 2.ª vogal efetiva e gestora do processo, e Dra. Margarida Isabel Marcelino Cândido, técnica superior, 1.ª vogal suplente (por motivo de gozo de férias da 1.ª vogal efetiva) .-----

A reunião do júri teve como finalidade esclarecer quanto à área temática da habilitação literária Engenharia Florestal e Gestão de Recursos Naturais para as quais serão consideradas todas as licenciaturas que tenham como base as Ciências Florestais e afins, nomeadamente, Engenharia Florestal, Engenharia Florestal e Gestão de Recursos Naturais – Engenharia Florestal e dos Recursos Naturais, Engenharia de Recursos Florestais, Ciências Florestais e Recursos Naturais, Ciências Florestais. -----

Considerando que, na presente data decorre o período de candidaturas do presente procedimento concursal até ao dia 23 de outubro o júri deliberou que deverá ser realizada publicitação desta retificação nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, concedendo mais dez dias úteis para período de candidaturas, para além do prazo inicial de 12 a 23 de outubro de 2020. ---

O júri deliberou manter todas as deliberações constantes na Ata n.º 01 – Definição de Critérios, que são transcritos na presente ata para os devidos efeitos. -----

1. Definição dos métodos de seleção, de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;-----

2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial; -----

3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.-----

Assim, considerando que:-----

Nos termos do estabelecido no artigo 17.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada LTFP) os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber: -----

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou 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 a desempenhar; -----
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;-----
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. -----

O nível habilitacional exigido para o presente procedimento concursal, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP conjugado com o anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do mesmo diploma, é exigível Licenciatura em Engenharia Florestal e Gestão de Recursos Naturais para as quais serão consideradas todas as licenciaturas que tenham como base as Ciências Florestais e afins, nomeadamente, Engenharia Florestal, Engenharia Florestal e Gestão de Recursos Naturais – Engenharia Florestal e dos Recursos Naturais, Engenharia de Recursos Florestais, Ciências Florestais e Recursos Naturais, Ciências Florestais, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. É, ainda, a detenção de título de Carta de Condução válida para veículos da categoria B. -----

O empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais para constituição de vínculos de emprego público a termo. -----

1. Nos termos do disposto nos números 6 do artigo 36.º da LTFP e na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), o método de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal será o seguinte:-----

- a) Avaliação Curricular. -----

2. O método de seleção facultativo a utilizar será a **Entrevista Profissional de Seleção**.-----

3. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da portaria, um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo 01 à presente ata, da qual faz parte integrante.-----

4. De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 13 de julho de 2020, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: -----

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos);-----
- b. Aplicação do segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Psicológica) e do método seguinte (Entrevista Profissional de Seleção) a apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades dos serviços;-----
- c. Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria.-----

O Júri, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente aos parâmetros de avaliação deliberou, o seguinte:-----

5. A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: -----

- a. Habilitação académica ou nível de qualificação certificados pelas entidades competentes;-----
- b. Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;-----
- c. Experiência Profissional, em que ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----
- d. Avaliação de Desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP + ZEP + AD)/5$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;-----

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas; -----

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;-----

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional; -----

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho. -----

1.2. Os parâmetros a considerar no método de Avaliação Curricular (AC) serão avaliados da seguinte forma:-----

- a. A valoração da Habilitação Académica (HA) será atribuída de acordo com os seguintes critérios:-
 - i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) – 18 valores;-----
 - ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores.-----

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:-----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação de curta duração (> 7 horas e ≤ 30 horas) – 1 valor/cada ação -----

Ações de formação de média duração (> 30 horas e ≤ 60 horas) – 2 valores/cada ação -----

Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) – 4 valores/cada ação-----

Só serão contabilizadas ações com duração superior a 7 horas.-----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências: -----

i. 1 dia (7 horas) - 0 valor/ cada ação -----

ii. 2 a 4 dias (entre 14 a 28 horas) - 1 valor/cada ação -----

iii. 5 a 8 dias (entre 35 a 56 horas) - 2 valores/cada ação -----

iv. A partir de 9 dias (>63 horas) - 4 valores/cada ação-----

c) A Experiência Profissional (EP) na área: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -

Sem experiência profissional – 0 valores -----

Até 6 meses (1 dia até 180 dias) – 4 valores -----

De 6 meses até um ano (181 dias até 365 dias) – 8 valores -----

De 1 ano até 3 anos (366 dias até 1095 dias) – 12 valores -----

De 3 até 9 anos (1096 dias até 3285 dias) – 16 valores -----

De 9 até 15 anos (3286 dias até 5475 dias) – 18 valores -----

Superior a 15 anos (≥ a 5476 dias) – 20 valores -----

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:-----

i. Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores-----

ii. Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores-----

iii. Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores -----

iv. Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores-----

v. Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores-----

b) Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro:-----

i. Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores -----

ii. Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores -----

iii. Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores-----

Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos do iii) da alínea a) ou ii) da alínea b)

correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

Para candidatos que nunca tenham sido avaliados pelo Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor na Administração Pública, a fórmula da Avaliação Curricular é a seguinte:-----

$$AC = (HAB + FP + 2EP) / 4$$

6. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A duração da Entrevista Profissional de Seleção será de 20 minutos e não excederá os 30 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:-----

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA4 – Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação: -----

PA1 – Relevância da experiência profissional: -----

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; -----

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; -----

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; -----

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; -----

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho. -----

PA2 – Interesse e motivação profissionais: -----

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função; --

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função; -----

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função; ----

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função; ----

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função. -----

PA3 – Relacionamento interpessoal: -----

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal; -----

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal; -----

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal; -----

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal; -----

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal. -----

PA4 – Capacidade de comunicação: -----

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação; -----

8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação; -----

12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação; -----

16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação; -----

20 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação. -----

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4) / 4$$

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.-----

7. Quanto ao sistema de valoração final o júri tomou as seguintes deliberações: -----

A ordenação final dos candidatos que completem o presente procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): -----

$$OF = (AC*70\%) + (EPS*30\%)$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados, valores centesimais. -----

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

8. Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou que:-----

Caso subsista igualdade de valoração, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios: -----

a) Experiência profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas); --

b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas); ---

c) Habilitação literária adequada do candidato; -----

d) Área de residência do candidato; -----

e) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. -----

9. Quanto à exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção, o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção. -----

As notificações aos candidatos serão realizadas nos termos da alínea d) do artigo 10.º da Portaria. ----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.-----

O Júri,

O Presidente do Júri,

João António Lameira Lopes Rodrigues

A Vogal efetiva,

Isabel Ramos

A Vogal suplente,

Fajida da di