

**ATA DEFINIÇÃO DE
CRITÉRIOS**

22 de abril de 2021

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior (Engenharia Florestal) previsto no Mapa da Câmara Municipal de Anadia para o ano 2021

Júri: Chefe de Divisão,
Arqt.º Adelino da Silva
Neves, pela Chefe de
Divisão Dr.ª Maria de
Fátima Dourado Andrade
dos Santos Azevedo e
pela Técnica Superior,
Dr.ª Ana Paula Pratas
Figueira Santos Braga.

Ata de Definição de Critérios

Aos vinte e dois dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Chefe de Divisão, Adelino da Silva Neves, como Presidente, pela Chefe de Divisão, Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo e pela Técnica Superior, Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga, como vogais, nomeados por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Anadia, datado de vinte e dois de abril, do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho da Senhora Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado nos artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria, conjugados com o artigo 36.º e do Anexo à Lei 35/2014 de 20 de junho (LTFP), foram fixados os seguintes métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementando com o método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção para os candidatos em geral. Foram fixados ainda os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

Cada um dos métodos de seleção utilizados, será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenha sido convocado.

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com a duração máxima de 60 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será permitido no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, só em formato de papel, para a sua realização, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação (Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação (Código do Procedimento Administrativo);
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação (Código dos Contratos Públicos);
- Lei n.º 33/96, de 17 de agosto, na sua atual redação (Lei de Bases da Política Florestal);
- Lei n.º 27/2006, de 03 de julho, na sua atual redação (Lei de Bases da Proteção Civil);
- Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação (Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios);
- Decreto-Lei n.º 10/2018, de 14 de fevereiro, na sua atual redação (Clarifica os critérios aplicáveis à gestão de combustível no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios);
- Plano Municipal de Defesa da Floresta contra Incêndios (PMDFCI) do Município de Anadia, disponível em <https://www.cm-anadia.pt/pages/623>;
- Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho, na sua atual redação (Regime Jurídico aplicável às ações de Arborização e Rearborização);
- Portaria n.º 15-A/2018, de 12 de janeiro, na sua atual redação (Normas técnicas essenciais a considerar no âmbito da elaboração de projetos de arborização e de rearborização, do respetivo processo de análise e decisão, e da sua execução);
- Decreto-Lei n.º 8/2017, de 09 de janeiro, na sua atual redação (Regime Jurídico aplicável aos sapadores florestais e às equipas de sapadores florestais).

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: **AC = HA x 25% +**

FP x 20% + EP x 30% + AD x 25% em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Acadêmicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

HA = Habilitação Acadêmica: onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

Habilitações acadêmicas de grau superior à candidatura — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos e com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação — 0 valores

Com duração inferior ou igual a 10 horas — 2 valores

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 5 valores

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 10 valores

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 15 valores

Com duração superior a 100 horas — 20 valores

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, adquirida com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado:

Mais de nove anos — 20 valores

Entre seis anos até nove anos — 18 valores

Entre três anos até seis anos — 16 valores

Entre um ano até três anos — 12 valores

Até um ano — 10 valores

Sem experiência profissional — 0 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

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

Desempenho Inadequado — 8 valores

Desempenho Adequado — 10 valores

Desempenho Relevante — 14 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 12 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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.

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. 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 e terá uma duração máxima de 30 minutos, em que são considerados os seguintes parâmetros:

QEP - Qualidade da experiência profissional

CEC – Capacidade de expressão e comunicação

PVAP – Preocupação pela Valorização e Atualização Profissionais

CC – Capacidade Crítica

CTE – Capacidade de Trabalho em Equipa

MF – Motivação para a Função

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, para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Valoração Final – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas:

- **CF = (PC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos em geral;

- **CF = (AC x 35 %) + (EAC x 35 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º1, artigo 35º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar os documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional), o curriculum vitae e o comprovativo da inscrição em vigor na respetiva associação profissional de direito público (documento exigido aquando do recrutamento do candidato selecionado).

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Arqt.º Adelino da Silva Neves



Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo



Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga

