

## Ata n.º 1

Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação

### **Procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Técnico Superior (Engenheiro Florestal), da categoria e carreira de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Aos trinta dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Penacova, compareceram Miguel de Assis Leite Marques, José dos Santos Figueiredo e Vitor Ângelo Medeiros e Silva, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Técnico Superior (Engenheiro Florestal), da categoria e carreira geral de Técnico Superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e para o qual foram designados por despacho do Senhor Presidente, datado de sete de agosto de dois mil e vinte e quatro.

O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação.

Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção com carácter eliminatório de per si:

No recrutamento de 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 pelo/a candidato/a, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- **Avaliação Curricular (AC);**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);**

Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- **Prova de conhecimentos (PC);**
- **Entrevista de Avaliação de Competências. (EAC);**
- **Avaliação psicológica (AP);**

**Avaliação curricular (AC):** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD).

a) Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;
- Habilitações académicas de grau superior à candidatura — 20 valores.

b) Formação Profissional - onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções:

- Sem ações de formação — zero valores;
- Até vinte e cinco horas — doze valores;
- De vinte e seis a setenta e cinco horas — catorze valores;
- De setenta e seis a cem horas — dezoito valores;
- Superior a cem horas — vinte valores;



c) Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência – zero valores
- Até um ano – dez valores;
- Entre um e três anos – doze valores;
- Entre três e seis anos – dezasseis valores;
- Entre seis e dez anos – dezoito valores
- Superior a dez anos – vinte valores.

d) Avaliação do Desempenho - onde se considera 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 – oito valores;
- Desempenho Adequado – doze valores;
- Desempenho Relevante – dezasseis valores;
- Desempenho Excelente – vinte valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de dez valores.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples.

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

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise para as competências:

- A. Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- B. Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- C. Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia as 4 competências;
- 16 valores — o candidato evidencia 3 competências;
- 12 valores — o candidato evidencia 2 competências;
- 8 valores — o candidato evidencia 1 competência;
- 4 valores — o candidato não evidencia competência.

A Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de zero a vinte valores.

**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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo o respetivo resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos será de natureza teórica escrita, de caráter eliminatório para os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores. Terá a duração de noventa minutos, composta por 20 questões de escolha múltipla, que serão valoradas em um ponto cada, com consulta de legislação não anotada, não sendo permitida a utilização de meio eletrónico, e assentará sobre os seguintes temas:

- a) Legislação Geral:
  - Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atual;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), na sua redação atual;
- b) Legislação Específica:
  - Regime jurídico aplicável aos sapadores florestais, às equipas e brigadas de sapadores florestais no território continental (Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho), na sua redação atual;
  - Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no Território Continental (Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 outubro), na sua redação atual;
  - Lei da Pesca nas Águas Interiores (Lei n.º 7/2008 de 15 de fevereiro)

**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; A Avaliação Psicológica é expressa através das menções classificativas de apto e não apto.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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 na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos:

Ponderação:

As ponderações a utilizar em cada método de seleção são as seguintes:

Avaliação Curricular – Ponderação de sessenta por cento;

Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de quarenta por cento

Prova de Conhecimentos – Ponderação de sessenta por cento;

Avaliação Psicológica – Menção de Apto;

Valoração Final Resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada candidato/a:

Ordenação final = (AC x 60%) + (EAC x 40%)

ou,

Ordenação Final = (PC x 60%) + (EAC x 40%) + AP= Apto

Em que AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou uma menção classificativa de *Não Apto* consideram-se excluídos da valoração final.

Crítérios de desempate: na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, pela seguinte ordem:

Candidato/a com maior experiência profissional na área funcional;



Candidato/a com maior formação adequada à função.

Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar.

E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente *Miguel de Assis Leite Marques*

*Assis Marques*

O Vogal *José dos Santos Figueiredo*

*José dos Santos Figueiredo*

O Vogal *Vitor Ângelo Medeiros e Silva*

*Vitor Ângelo Medeiros e Silva*