

Em 27/11/2023 reuniu, por videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional Engenharia Florestal, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Penela, autorizado, por despacho de 24/04/2023 pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal de Penela, Dr. Eduardo Nogueira dos Santos, constituído por:

Presidente: José Carlos Marques da Silva, Coordenador Municipal de Proteção Civil do Município de Oliveira do Hospital.

Vogais efetivos: Rui Manuel Simões Lopes, Técnico Superior do Município de Penela, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos e, Ana Margarida Magalhães Martins, Técnica Superior do Município de Penela

Vogais suplentes: Maria Leonor dos Santos Carnoto, Técnica Superior do Município de Penela e Dália Cristina Monteiro Berardo, Assistente Técnica do Município de Penela.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: *"Desenvolve funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora informações, pareceres, projetos e atividades conducentes à definição das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente, acompanhamento das políticas de fomento florestal, prestação de informação no âmbito dos instrumentos de apoio à floresta; apoio à comissão municipal de gestão integrada de fogos rurais; promoção de políticas e de ações no âmbito do controlo e erradicação de agentes bióticos e defesa contra agentes abióticos; elaboração dos planos municipais de defesa da floresta contra incêndios; elaboração, implementação, avaliação e gestão de projetos florestais, bem como apoiar a gestão de recursos cinegéticos; caracterização e identificação dos riscos naturais; ação em projetos de educação florestal, junto de proprietários, organizações comunitárias e público em geral; elaboração de projetos para execução de faixas de gestão de combustível e acompanhamento das atividades; elaboração de cartografia temática em sistemas de informação geográfica."*

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Métodos de Seleção e utilização faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria,

conjugado com o art.º 36.º da LTFP¹, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – 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. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: Prova de Conhecimentos

Visam 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.

Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte digital, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da bibliografia / legislação indicada, tendo a duração máxima de 60 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação

Apresenta-se em seguida a bibliografia / legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Bibliografia / Legislação comum:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Lei n.º 75/2013, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual – Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP);

Bibliografia / Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de Junho , na sua versão atualizada – Sistema Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios;
- Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na sua versão atualizada - Estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e define as suas regras de funcionamento;
- Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de Julho, na sua versão atualizada – Regime Jurídico de Ações de Arborização e Rearborização (RJAAR);
- Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de Janeiro, na sua versão atualizada – Sapadores Florestais;
- Lei n.º 33/96, de 17 de Agosto, na sua versão atualizada – Lei de Bases da Política Florestal;
- Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua versão atualizada - Aprova a Lei de Bases da Proteção Civil - Portaria n.º 90/2012, de 30/03, na atual redação - Especifica as profissões regulamentadas abrangidas nas áreas da agricultura, das florestas, do mar, do ambiente e do ordenamento do território e designa as autoridades nacionais que, para cada profissão, são competentes para proceder ao reconhecimento das qualificações profissionais, nos termos da Lei n.º 9/2009, de 4 de março;
- Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto, na atual redação — Regime jurídico de gestão do arvoredo urbano;
- Resolução Conselho de Ministros n.º 45-A/2020, de 16 de junho - Aprova o Plano Nacional de Gestão Integrada de Fogos Rurais;
- Plano Diretor Municipal, disponível em Plano Diretor Municipal | CM Penela (<https://geo.cim-regiaodecoimbra.pt/pdm/basedoc>)

- Plano Municipal de Defesa da Floresta disponível em CM Penela (<https://www.cm-penela.pt/artigo-232-0>)

Terceiro: Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

As Habilitações Académicas serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 Valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 Valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 Valores

A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com o âmbito de atuação e das competências exigidas para o posto de trabalho, obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas.	14 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	16 valores.
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre igual ou superior 81 horas.	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionadas com o âmbito de atuação e das competências exigidas para o posto de trabalho.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e das competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 Valores
Experiência < 1 ano	13 Valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	15 Valores
Experiência ≥ 3 e < 6 anos	17 valores.
Experiência ≥ 6 anos	20 valores

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - Avaliação Psicológica

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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a submetido/a a este método de seleção será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E) / 5$$

- A. **Orientação para Resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- B. **Inovação e Qualidade:** visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
- C. **Trabalho em equipa e cooperação:** visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
- D. **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- F. **Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto – Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70PC + 30EAC) / 100 \text{ ou } OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Conhecimentos especializados e experiência*”.
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Inovação e Qualidade*”.
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Trabalho em equipa e cooperação*”.
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Responsabilidade e compromisso com o serviço*”.
- 5.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

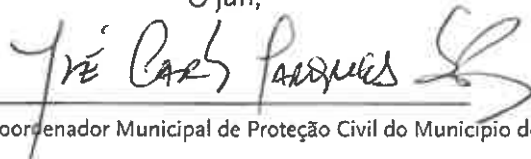
Oitavo – Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nono - Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas por email (recrutamento@cm-penela.pt) e disponibilizadas no site da Câmara Municipal Penela. E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,



(José Carlos Marques da Silva, Coordenador Municipal de Proteção Civil do Município de Oliveira do Hospital)



(Rui Manuel Simões Lopes, Técnico Superior do Município de Penela)



(Ana Margarida Magalhães Martins, Técnico Superior do Município de Penela)