

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho a tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior (Biologia) – Refª. C, previsto no Mapa de Pessoal de 2020

- Ata nº. 1 -
- al. c) do nº. 2 do artº. 14º da Portaria 125-A/2019, 30/04-

Aos nove dias do mês de dezembro de 2019, pelas 10:00h, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pelo Presidente do Júri; Engº. José Carlos de Sousa Nogueira, Diretor do Departamento de Obras Municipais e Ambiente, Prof. Dr. Carlos Fonseca e Dr. Eduardo Ferreira da Universidade de Aveiro, nomeados por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 09/12/2019, para a ocupação posto de trabalho a tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior (Biologia) – Refª. 1.2.37, previsto no Mapa de Pessoal de 2020, em conformidade com o aviso publicado na BEP, de 07/01/2020 – refª. C, para deliberar sobre os seguintes assuntos-----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade
2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte: -----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lousada a que se destina o presente procedimento concursal, está definido no Mapa de Pessoal de 2020 o seguinte perfil de competências para a carreira/categoria técnica superior:-----

- **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. -----
- **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. -----
- **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. -----
- **OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento. -----
- **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. -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;

2.1 Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;** -----

- Para os restantes candidatos: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.**-----

2.2 Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação: -----

l) **Prova de conhecimentos** - visa avaliar o conhecimento académico e, ou, profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.-----

I.1) A prova terá carácter eliminatório, de natureza teórica, será escrita, de realização individual com permissão de consulta da legislação em suporte papel e terá a duração máxima de um hora e trinta minutos, com 30 minutos de tolerância, sobre conteúdos de ordem genérica e específica diretamente relacionadas com a exigência da função e o adequado conhecimento da língua portuguesa versando essencialmente sobre os temas abaixo indicados. -----

I.2) A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

I.3) A prova de conhecimentos comportará duas partes: uma primeira parte constituída por questões de escolha múltipla com penalização de 1 ponto por cada resposta incorreta, que incide sobre os temas constantes do ponto 1 e uma segunda parte constituída por questões de desenvolvimento sobre os temas constantes do ponto 2 ao ponto 8; -----

I.4) A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, legislação e bibliografia, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a legislação indicada no ponto 1. (desde que não anotada, nem comentada):-----

TEMAS:

1 - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei dos Trabalhadores em Função Pública); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); -----


Edmund
Pereira

- 2 - Referencial de Educação Ambiental para a Sustentabilidade para a Educação Pré-Escolar, o Ensino Básico e o Ensino Secundário
http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/ref_sustentabilidade.pdf
- 3 - Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/Docs_referencia/estrategia_cidadania_original.pdf
- 4 - Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória
https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/perfil_dos_alunos.pdf
- 5 - Autonomia e Flexibilidade Curricular
Despacho n.º 5908/2017, de 5 de julho
https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/despacho_5908_2017.pdf
- 6 - Currículo dos ensinos básico e secundário
Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho
http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/AFC/dl_55_2018_afc.pdf
- 7 - Lei de Bases do Ambiente
Lei n.º 19/2014, de 14 de abril
<https://dre.pt/application/conteudo/25344037>
- 8 - Estratégia Nacional para a Conservação da Natureza e Biodiversidade para 2030
Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018
<https://dre.pt/application/conteudo/115226936>

I.1) As respostas à prova de conhecimentos serão valoradas de acordo com os seguintes critérios:

- Expressão Escrita: (discurso e rigor terminológico, organização da resposta, clareza da exposição e caligrafia legível, ortografia e gramática, repetição de expressões); -----

- Autonomia na Expressão: (capacidade de interpretação, análise e poder de síntese, enquadramento temático, sistematização na apresentação das ideias); -----

- Justificação de Resposta: (apresentação das respostas, fundamentação legal, pertinência da resposta, poder de argumentação).-----

I.2) O resultado final da prova de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada questão. -----

II) A Avaliação Psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, comportando duas fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

II.1) A avaliação psicológica será valorada na fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; -----

II.2) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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. -----

III) A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; -----



III.1) Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos: -----

- a) Habilitação académica; -----
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; -----
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; -----
- d) Avaliação de desempenho. -----

III.2) A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

[AC = HAx30% + FPx30% + EPx30% + ADx10%] em que:

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação do desempenho;

III.3) As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes: -----

- **Habilitações académicas ou nível de qualificação** - certificado pelas entidades competentes:--

- Licenciatura ou Mestrado Integrado na Licenciatura – 18 valores -----
- Mestrado não integrado na Licenciatura – 19 valores.-----
- Doutoramento – 20 valores -----

- **Formação Profissional** – apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):-----

- Sem formação – 0 valores -----
- Inferior a 100h – 10 valores -----
- Igual ou superior a 100h e inferior a 300h – 15 valores-----
- Igual ou superior a 300h – 20 valores -----

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma: -----

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas -----

- **Experiência profissional** – incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----

- Igual ou superior a 12 anos – 20 valores; -----
- Igual ou superior 6 e inferior 12 anos – 15 valores;-----
- Inferior a 6 anos - 10 valores; e -----
- Sem experiência – 0 valores -----

- **Avaliação de Desempenho** – no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: -----

Média dos últimos 3 anos - [1,000 e < 1,999 valores] ----- 6 valores

Média dos últimos 3 anos - [2,000 e < 2,999 valores] - ----- 12 valores

Média dos últimos 3 anos - [3,000 e < 3,499 valores] -	14 valores
Média dos últimos 3 anos - [3,500 e < 3,999 valores] -	16 valores
Média dos últimos 3 anos - [4,000 e < 4,499 valores] -	18 valores
Média dos últimos 3 anos - [4,500 e 5,000 valores] -	20 valores

Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

Não detêm relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano - 10 valores-----

Por razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo - 12 valores-----

IV) A entrevista de avaliação de competências visa obter, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

IV.1) A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, é 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 pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.-----

IV.2) Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

IV.3) Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:-----

Detém um nível elevado da competência - 20 valores

Detém um nível bom da competência - 16 valores

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência 4 valores

V) Prova de entrevista profissional de seleção - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;-----

V.1) A Entrevista Profissional de Seleção é 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.-----

V.2) A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:-----

Maturidade e motivação para o desempenho do cargo:-----

Elevado – 20 valores: Evidencia elevados níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo;-----

Bom – 16 valores: Manifesta bons níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo;-----

Suficiente – 12 valores: Demonstra possuir razoáveis níveis de maturidade e motivação para o desempenho do cargo; -----

Reduzido – 8 valores: Revela pouca maturidade e motivação para o desempenho do cargo; -----

Insuficiente – 4 valores: Não revela maturidade e pouca motivação para o desempenho do cargo; -----

Interesse e experiência profissional:-----

Elevado – 20 valores: Revela muito interesse e experiência profissional;-----

Bom – 16 valores: Manifesta interesse e experiência profissional; -----

Suficiente – 12 valores: Demonstra razoáveis níveis de interesse e experiência profissional; -----

Reduzido – 8 valores: Revela pouco interesse e experiência profissional; -----

Insuficiente – 4 valores: Não revela interesse e experiência profissional;-----

Capacidade de expressão e comunicação: -----

Elevado – 20 valores: Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese, e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível; ----

Bom – 16 valores: Manifesta desenvolvidas capacidades de análise, de síntese, e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível; ----

Suficiente – 12 valores: Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas;-----

Reduzido – 8 valores: Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese; -----

Insuficiente – 4 valores: Sem capacidade de expressão;-----

Espírito de iniciativa: -----

Elevado – 20 valores: Revela elevado espírito de iniciativa; -----

Bom – 16 valores: Manifesta bom espírito de iniciativa;-----

Suficiente – 12 valores: Manifesta algum espírito de iniciativa -----

Reduzido – 8 valores: Revela pouco espírito de iniciativa; -----

Insuficiente – 4 valores: Não revela espírito de iniciativa;-----

Capacidade de relacionamento interno e externo: -----

Elevado – 20 valores: Evidencia grandes capacidades de relacionamento interno e externo; -----

Bom – 16 valores: Manifesta boas capacidades de relacionamento interno e externo;-----

Suficiente – 12 valores: Manifesta algumas capacidades de relacionamento interno e externo; --

Reduzido – 8 valores: Revela poucas capacidades de relacionamento interno e externo;-----

Insuficiente – 4 valores: Sem capacidade relacionamento interno e externo; -----

Qualificação e perfil para o cargo:-----

Elevado – 20 valores: Evidencia um elevado nível de qualificação e perfil para o cargo;-----

Bom – 16 valores: Demonstra possuir uma boa qualificação e perfil para o cargo;-----

Suficiente – 12 valores: Demonstra possuir alguma qualificação e perfil para o cargo; -----

Reduzido – 8 valores: Revela pouca qualificação e perfil para o cargo;-----

Insuficiente – 4 valores: Não demonstra qualificação e perfil para o cargo;-----

v.3) O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;

3.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 2.1 da presente ata, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à



[Handwritten signatures and initials]
Sd. b
P. m. e. r. a

realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes. -----

Prova de conhecimentos escrita (PCE) -----	40%
Avaliação Psicológica (AP) -----	30%
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-----	30%

Avaliação Curricular (AC)-----	40%
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----	30%
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-----	30%

4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

4.1 A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso. -----

- a) Prova de conhecimentos escrita (PCE), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF=40\%PEC+30\%AP+30\%EPS$ -----
- b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF=40\%AC+30\%EAC+30\%EPS$ -----

Sendo que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos AC = Avaliação curricular AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

4.2 De acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores. -----

4.3 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do procedimento. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:-----

- 1º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Qualificação e perfil para o cargo". -----
- 2º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Maturidade e motivação para o desempenho do cargo".-----
- 3º Candidato com a classificação final de licenciatura mais elevada.-----


4.4 Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.-----



lousada

----- E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri,



Carlos Figueira

Edmundo Ferreira
