

*J. Carlos de Sousa Nogueira*

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho a tempo indeterminado previsto na carreira e categoria de Técnico Superior (Engenharia Florestal) – Refª A

- 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: José Carlos de Sousa Nogueira, Diretor do Departamento de Obas Municipais, Fernanda Maria Morais Lemos, Chefe da Divisão de Instalações e Natália Arminda da Cunha Carvalho, Técnica Superior Engenharia Agronómica, nomeados por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 09/12/2019, 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:-----

**I) 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 quatro grupos:-----  
Grupo I – Escolha múltipla (3 pontos - 0,25 pontos cada pergunta)-----  
Grupo II – Verdadeiro e Falso (4 pontos - 0,50 pontos cada pergunta)-----  
Grupo III – Perguntas de desenvolvimento (10 pontos – 1,00 ponto cada pergunta)-----  
Grupo IV – Casos práticos (3 pontos – 1,50 pontos cada caso prático)-----

**I.4)** A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, com permissão de consulta da legislação em suporte papel, com a duração de uma hora e trinta minutos, com 30 min de tolerância, (desde que não anotada, nem comentada):-----

**TEMAS:**

- 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)
- Código dos Contratos Públicos (CCP), Decreto-Lei 18/2008 de 29 de janeiro, na sua versão mais recente;
- Planos de defesa da floresta contra incêndios (Municipais e Distrital)
- Planos de emergência de proteção civil (Municipais e Distrital)



*Handwritten signature and initials: "fz" and "ne" above "fca".*

- Atribuições para os municípios em matéria de constituição e funcionamento dos Gabinetes Técnicos Florestais - Lei n.º 20/2009, de 12 de Maio;
- Plano Regional de Ordenamento da Floresta - Portaria n.º 51/2019 - Diário da República n.º 29/2019, Série I de 2019-02-11, Decreto-Lei n.º 11/2019 de 21 de janeiro, Decreto-Lei n.º 65/2017 de 12 de junho;
- Diretiva de critérios e normas técnicas para a elaboração e operacionalidade de Planos de Emergência de Proteção Civil - Resolução n.º 25/2008, de 18 de Junho, da Comissão Nacional de Proteção Civil;
- Enquadramento Institucional e Operacional da Proteção Civil no Âmbito Municipal - DL n.º 44/2019, de 01/04
- Estratégia Nacional para as Florestas - Resolução de Conselho de Ministros n.º 114/2006 de 15 de Setembro; - Resolução do Conselho de Ministros n.º 6-B/2015 Diário da República n.º 24/2015, 1º Suplemento, Série I de 2015-02-04,
- Guia Técnico para a elaboração do PMDFCI - Autoridade Florestal Nacional 2012;
- Guia Técnico para a elaboração do POM - Autoridade Florestal Nacional, 2012;
- Lei de Bases da Proteção Civil - Lei n.º 80/2015, de 03/08;
- Normas técnicas dos Planos Específicos de Intervenção Florestal - Despacho n.º 20194/2009, de 07 de Setembro;
- Normas técnicas relativas a pontos de água integrados na RDFCI - Despacho n.º 5711/2014. D.R. n.º 83, Série II de 2014-04-30;
- Define as especificações técnicas em matéria de DFCI a observar na instalação e funcionamento de equipamentos florestais de recreio-Despacho n.º 5802/2014. D.R. n.º 84, Série II de 2014-05-02;
- Plano Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios - Resolução do Conselho de Ministros n.º 65/2006 de 26 de Maio;
- Regime jurídico aplicável à Criação e Funcionamento das Equipas de Sapadores Florestais - Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro;
- Regime da Ocupação do Solo objeto de um incêndio florestal - Decreto-Lei n.º 327/90, de 22 de Outubro, alterado pela Lei n.º 54/91, de 08 de Agosto, pelo Decreto-Lei n.º 34/99, de 05 de Fevereiro e pelo Decreto-Lei n.º 55/2007, de 12 de Março; e Lei n.º 76/2017 de 17 de Agosto;
- Regime jurídico dos Planos de Ordenamento, de Gestão e de Intervenção de âmbito florestal - Decreto-Lei n.º 11/2019 Diário da República n.º 14/2019, Série I de 2019-01-21;
- Regulamento do Fogo Técnico - Despacho n.º 7511/2014, de 9 de junho;
- Sistema Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios - Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 17/2009, de 14 de Janeiro e corrigido pela Declaração de Retificação n.º 20/2009 de 13 de Março; - DL n.º 14/2019, de 21/01, Lei 76/2017, 2017-08-17;
- Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro - Lei n.º 134/2006, de 25 de Julho; - alterado pelo Decreto-Lei n.º 114/2011, de 30 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 72/2013, de 31 de maio;
- Zonas de Intervenção Florestal - Decreto-Lei n.º 27/2014, de 18 de fevereiro;
- Plano Diretor Municipal, em vigor no Município de Lousada;
- Plano municipal de defesa da floresta contra incêndios;
- Plano Municipal de Emergência;
- Sistemas de Informação Geográfica com seguinte bibliografia;

**I.5) As respostas à prova de conhecimentos serão valoradas de acordo com os seguintes critério**

- 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.6)** 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-----



*João Reis*

- 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:**-----

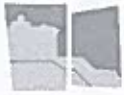
Elevado – 20 valores: Evidencia grandes capacidades de relacionamento interno e externo;-----

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;-----



*Handwritten signature*

**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 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". -----

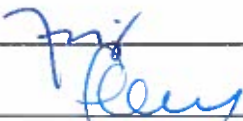

2º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "Maturidade e motivação para o desempenho do cargo". -----

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. -----

-----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,

  
-----  
  
-----