

ATA N.º 1

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de funções públicas na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, provimento de um posto de trabalho de Técnico Superior (Engenharia Florestal).

Aos vinte e um dias do mês de outubro do ano de 2021, pelas 14h30m, nesta Vila de Fornos de Algodres e no Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado pelo Despacho n.º 7/2021 do Senhor Presidente da Câmara, e constituído pelos senhores: José Marcolino Barranha Lopes, Técnico Superior; Paulo Jorge Marques Albino, Técnico Superior; e, Américo de Oliveira Domingues, Chefe da Divisão de Administração Geral, na qualidade respetivamente de presidente, 1º e 2º vogais, a fim de, no âmbito das competências que lhe são conferidas pelo artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, doravante designada por Portaria, deliberar sobre os seguintes pontos:

- 1 – Métodos de seleção:** parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração;
- 2 – Sistema de classificação final;**
- 3 – Critérios de desempate para efeitos da classificação unitária;**

Dando início à ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

Ponto 1 – Métodos de seleção: Nos termos do n.º 6, art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no presente procedimento concursal, será utilizada a avaliação curricular como método de seleção obrigatório e, de acordo com o n.º 1 do art.º 6º da Portaria, a entrevista profissional de seleção como método de seleção complementar.

- a) Avaliação Curricular (AC);**
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica** ou nível de qualificação, em instituições do sistema do ensino português ou outras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;



Fls

P. 11

- b) **Formação Profissional**, onde se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas;
- c) **Experiência Profissional**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente ao posto de trabalho concursado e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada;

Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 70% da valoração final.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações e experiência que se encontrem devidamente concluídos e comprovados.

O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA*0,40+FP*0,30+EP*0,30) / 3$$

Sendo:

- AC – Avaliação Curricular
- HA – Habilitações Académicas
- FP – Formação Profissional
- EP – Experiência Profissional

Assim para cada fator de avaliação do método de seleção Avaliação Curricular proceder-se-á nos seguintes termos:

- a) **Fator de Habilitação Académica (HA)**: onde se pondera a titularidade do grau académico de qualificação certificado pelas entidades competentes.
 - Habilitação académica de grau exigido à candidatura (Lic.): 18 valores;
 - Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores;

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- b) **Fator de Formação Profissional (FP)**: valoração da Formação Profissional assenta na verificação dos cursos de formação frequentados nos últimos 5 anos devidamente comprovados, e terá expressão na escala de 0 a 20 valores consoante a duração das ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento da atividade do posto de trabalho concursado, de acordo com a seguinte grelha:



Handwritten signature and initials in blue ink.

(Valoração de formação profissional)

| Duração | Valoração |
|-------------------|------------|
| Sem formação | 10 valores |
| Até 30 horas | 12 valores |
| De 31 a 60 horas | 14 valores |
| De 61 a 90 horas | 16 valores |
| De 91 a 120 horas | 18 valores |
| Mais de 120 horas | 20 valores |

Certificados em que não sejam referidas as horas de formação serão considerados da seguinte forma: sem qualquer referência à duração serão consideradas 3h; com a referência a 1 dia serão consideradas 6 horas;

- c) **Fator de Experiência Profissional (EP):** para este fator considerar-se-á apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, com base nos seguintes parâmetros:

(Valoração do tempo de serviço na função)

| Anos | Classificação |
|---------------------------------|---------------|
| Sem experiência | 10 valores |
| Até 3 anos | 12 valores |
| Superior a 3 anos e até 6 anos | 14 valores |
| Superior a 6 anos e até 9 anos | 16 valores |
| Superior a 9 anos e até 12 anos | 18 valores |
| Mais de 12 anos | 20 valores |

A **Entrevista Profissional de Seleção**, adiante designada por EPS, que terá a duração aproximada de 30 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, nos seguintes termos:



F. A.
F. A.

(Parâmetros/ assuntos da EPS)

| | Parâmetro da entrevista | Assuntos a abordar |
|----|--|---|
| F1 | Motivação e Interesse Profissional (MIP) | Ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais |
| F2 | Relacionamento Interpessoal (RI) | Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia, colegas de trabalho. Avaliará o nível de compreensão das regras de funcionamento e normas disciplinares no trabalho |
| F3 | Capacidade de Comunicação (CC) | Ponderará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal. |
| F4 | Experiência Profissional na Função (EPF) | Ponderará, mediante a interação com o avaliado, os conhecimentos considerados adequados para a realização das tarefas inerentes ao posto de trabalho concursado. |

Cada parâmetro da avaliação da EPS será avaliado com os seguintes níveis de classificação:

(Avaliação e fundamentação da MIP)

| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-------------------|---|
| 4 Insuficiente | Manifestou dificuldades na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 8 Reduzido | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 12 Suficiente | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização e motivação profissional para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |



Handwritten signature/initials in blue ink.

| | |
|---------------|--|
| 16 Bom | Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional revelam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 20 Elevado | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expectativas refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado. |

(Avaliação e fundamentação da classificação da RI)

| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-------------------|--|
| 4 Insuficiente | Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Reduzido | Apresentou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Suficiente | Manifestou entendimento satisfatório da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupações em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Bom | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de "Bom" na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Elevado | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando uma franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de "Muito bom" na capacidade de relacionamento interpessoal. |



Handwritten signature/initials in blue ink.

(Avaliação e fundamentação da classificação da CC)

| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-------------------|---|
| 4 Insuficiente | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto. Revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Reduzido | Nem sempre revelou compreender as questões. As respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo. Manifestou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Suficiente | Manifestou facilidade em compreender perguntas. As respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação |
| 16 Bom | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. O discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Elevado | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

(Avaliação e fundamentação da classificação da EPF)

| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-------------------|---|
| 4 Insuficiente | Sem experiência/conhecimentos na realização de tarefas inerentes ao posto de trabalho concursado. |
| 8 Reduzido | Pouca experiência/ conhecimentos na realização de tarefas inerentes ao posto de trabalho concursado. |
| 12 Suficiente | Com experiência/conhecimentos na realização de tarefas inerentes ao posto de trabalho concursado. Permite uma avaliação positiva para o desempenho da função. |
| 16 Bom | Com bastante experiência/ conhecimentos na realização de tarefas inerentes ao posto de trabalho concursado. |
| 20 Elevado | Com elevada experiência/ conhecimentos na realização de tarefas inerentes ao posto de trabalho concursado. |

A valoração da EPS obedece ao disposto no n.º 5 e 6 do artigo 9º da Portaria.



Por cada EPS será elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados e os parâmetros da avaliação e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A classificação da EPS resultará da seguinte fórmula:

$$EPS = (MIP + RI + CC + EPF) / 4$$

Sendo:

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

MIP – Motivação e Interesse profissional

RI – Relacionamento Interpessoal

CC – Capacidade de Comunicação

EPF – Experiência Profissional na Função

Ponto 2 – Sistema de classificação final;

Ordenação Final: OF = (ACx70%) + (EPSx30%)

Sendo que:

OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Ponto 3 – Critérios de desempate para efeitos de classificação final unitária

Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27º da Portaria. Em caso de persistir a situação de igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: a) Valoração da experiência profissional (EP); b) Valoração da habilitação académica (HA); c) Valoração da formação profissional (FP);

Os candidatos que obtenham, uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso e serão excluídos do procedimento.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os intervenientes.



O JÚRI

O PRESIDENTE Jose Narciso Brumalro Ab
1.º VOGAL Paulo Jorge Marques Albin
2.º VOGAL Americo Lourenques

