

Ata de Reunião do Júri n.º 1

-----Aos cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, previsto e não ocupado, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções no Gabinete Florestal da Divisão de Serviços Ambientais.-----

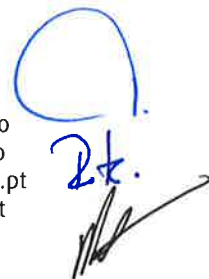
-----O Júri é constituído pelo Presidente Isac António Monteiro Reina Moreira, Chefe da Divisão de Serviços Ambientais, pelos vogais Tânia Cristina da Silva Oliveira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Rute dos Santos Pereira, Técnico Superior da Divisão de Serviços Ambientais.-----

-----Com a presente reunião, propôs-se o Júri, nos termos do disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Para efeitos da alínea f), do n.º 4, do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o recrutamento será aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4, do art.º 30.º da lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Conforme o parecer INF_DSAJAL_CG_7327/2019, de 8 de agosto, da Comissão e Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN) e do qual mereceu a concordância do Júri do procedimento, os trabalhadores com vínculo de emprego público não gozam de qualquer direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.-----

-----Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Caso o candidato se encontre na situação prevista no n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a não ser que o candidato o afaste por escrito.-----

-----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas e comportamentais necessárias ao exercício da função a concurso. A prova será de natureza teórico-prática, constituída por prova escrita, sem consulta de documentação,



em suporte papel, com a duração de 60 minutos, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla, e questões diretas. Este método será valorado, em cada fase, numa escala de 0 a 20 valores, e pela média final dela resultante considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre os seguintes temas:-----

-----Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - (artigo 70.º a 78.º) e (artigo 84.º a 88.º);-----

-----Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo (artigo 1.º a 19.º) e (artigo 82.º a 88.º);-----

-----Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (art.º 32 a 43.º);-----

-----Estrutura Orgânica dos Serviços da Câmara Municipal;-----

-----Decreto-Lei n.º 82/ 2021 de 13 de outubro - Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no Território Continental;-----

-----Regimento da Comissão Municipal de Defesa da Floresta do Município da Póvoa de Varzim.--

-----A legislação mencionada, deverá ser considerada, pelos candidatos, sempre na sua redação atual.-----

-----A **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 aplicação deste método de seleção, obedecerá ao estipulado na alínea b) do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

-----A avaliação psicológica é valorada de acordo com o n.º 3, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.-----

-----Na **Avaliação Curricular (AC)**, será analisada a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC=35\% \times HAB+15\% \times FP+40\% \times EP+10\% \times AD$ -----

-----a) Na **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de nível académico superior, designadamente licenciatura ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes. O valor a considerar será igual à



classificação final mais elevada da habilitação académica que o candidato detenha e no âmbito das habilitações exigidas para o presente procedimento. Caso não seja indicada a classificação final, no respetivo certificado de habilitações, será atribuído 10 valores;-----

-----b) Na **Formação Profissional (FP)**, apenas será considerada a formação profissional obtida nos últimos 10 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas:-----

-----Sendo que o número de horas serão calculadas da seguinte forma:-----

Até 14h	12 valores
Entre 15h a 28 h	14 valores
Entre 29h a 40h	16 valores
Superior a 40h	20 valores

-----O certificado da ação de formação que não mencionar a data e o número de horas, não será considerado.-----

-----c) **A Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades atinentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções, no âmbito da função pública, inerentes ao posto de trabalho a contratar, devendo ser sempre comprovado, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Sem experiência	10 valores
Até 3 anos	12 valores
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 9 anos	16 valores
≥ 9 anos e < 15 anos	18 valores
≥ 15 anos	20 valores

-----d) Na **Avaliação do Desempenho (AD)**, será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do seguinte modo:-----

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores
Desempenho bom/ adequado	14 valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

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

----- Este método será valorado segundo os níveis qualificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, pretendendo, de forma objetiva e sistemática, avaliar a Motivação Profissional, a Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso, a Valorização e Atualização Profissional e a Experiência Profissional, e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a comunicação e relacionamento interpessoal, sendo avaliada 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. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.-----

-----De acordo com o n.º 10, do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ficam excluídos, não lhes sendo aplicados o método ou fases seguintes.-----

-----A **Classificação Final (CF)** será a resultante da pontuação obtida nos métodos indicados de seleção e expressa na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ ou $CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$.-----

-----Os critérios de ordenação preferencial são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Caso subsista a igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

O JÚRI,

ISAC ANTÓNIO MONTEIRO REINA MOREIRA

TÁNIA CRISTINA SILVA OLIVEIRA

RUTE DOS SANTOS PEREIRA