PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA A ÁREA FUNCIONAL DE (GESTÃO FLORESTAL)

Ata n.º 1

----------No dia 24 de março do ano de 2021, no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, pelas 10:15 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento do posto de trabalho supramencionado, na modalidade de relação jurídica de emprego público, a termo resolutivo certo, na carreira e categoria de assistente operacional (gestão florestal), do mapa de pessoal do referido órgão municipal, constituído pelos membros adiante designados, por despacho de 22/02/2021, do Vereador do Pelouro de Administração e Recursos Humanos, no exercício de competência delegada por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 20/02/2018:----------

----------Presidente: Diogo Araújo Saraiva, Coordenador Municipal da Proteção Civil.----------1.º Vogal efetivo: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos.----------2.º Vogal efetivo: Luís Miguel Ferro da Silva, Assistente Operacional (Gestão Florestal).----------

----------A reunião teve por objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção, a fórmula de ordenação final e os critérios de desempate para o posto de trabalho acima referenciado, com a seguinte caraterização: ----------

----------Tarefas inerentes às funções de Sapador Florestal. Exerce funções de gestão florestal e defesa da floresta designadamente através de ações de silvicultura, gestão de combustíveis, acompanhamento na realização de fogos controlados, realização de queimadas, manutenção e beneficiação da rede divisional e de faixas e mosaicos de gestão de combustíveis, manutenção e beneficiação de outras infraestruturas, ações de controlo e eliminação de agentes bióticos. Exerce ainda funções de sensibilização do público para as normas de conduta em matéria de natureza fitossanitária, de prevenção, do uso do fogo e da limpeza das florestas, vigilância das áreas a que se encontra adstrito,

quando tal seja reconhecido pela Guarda Nacional Republicana, primeira intervenção em incêndios florestais, de combate e subsequentes operações de rescaldo e vigilância pós-incêndio, desde que integrados no Dispositivo Integrado de Prevenção Estrutural (DIPE), e previsto em diretiva operacional aprovada pela Comissão Nacional de Proteção Civil. Cuidar dos animais, de acordo com as características de cada espécie; Assegurar a limpeza dos animais e dos alojamentos; Recolher os diferentes produtos resultantes da produção animal; Operar com equipamentos adquiridos para o reapetrechamento das explorações e cuidar da sua conservação.----------

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

----------**Primeiro: Métodos de seleção e utilização faseada**:----------

----------Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20/6, a aplicação dos métodos de seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório: avaliação curricular e de um método de seleção facultativo: entrevista profissional de seleção.----------

----------Os métodos de seleção são aplicados num único momento, podendo vir a optar-se pela utilização dos métodos de forma faseada, em virtude do eventual número de candidatos admitidos ao procedimento concursal, conforme disposto no n.º 1 e 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/1 .----------

----------A Avaliação Curricular expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e ponderação de 70% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.----------

----------A classificação a atribuir a este método de seleção resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:----------

----------Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:---

----------**AC = 20% HA + 25% FP 40% EP + 15% AD**:----------

----------As ponderações atribuídas aos fatores HA, FP, EP e AD, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a experiência

profissional porque considera que a prática em contexto laboral e a diversidade de experiências é uma mais valia para a obtenção de bons resultados, e de igual modo a formação profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes da administração pública.----------**Habilitação académica (HA)** – será ponderada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:----------

Habilitação Académica	Valoração
Escolaridade obrigatória	18 valores
Superior à escolaridade obrigatória	20 valores

----------**b) Formação Profissional (FP)** – para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, obtidas nos últimos 8 anos.----------

----------A pontuação final neste fator de avaliação, será obtida de acordo com a seguinte grelha:----------

----------Sem formação profissional – 10 valores.----------

----------Até 18 horas: 12 valores----------

----------Mais de 18 até 36 horas: 14 valores.----------

----------Mais de 36 até 54 horas: 16 valores.----------

----------Mais de 54 até 72 horas: 18 valores.----------

----------Mais de 72 horas: 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.----------

----------Quando dos respetivos documentos 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.----------

----------**Experiência Profissional (EP)** – neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de

adequação das funções/atividades já exercidas e correspondentes às atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher, de acordo com a seguinte grelha:--------

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Inferior a 1 ano	13 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	15 valores
Igual a 2 anos e inferior a 3 anos	17 valores
Igual a 3 anos ou superior	20 valores

----------**Avaliação de Desempenho (AD**) – a avaliação deste fator será a média das avaliações de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos (2017/2018 e 2019/2020) ou os últimos dois que o candidato possua, sendo a pontuação atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valorização: ----------

Média	Pontuação
Avaliação igual ou inferior a 1,999	5
Avaliação entre 2 e 3,999	15
Avaliação igual ou superior a 4	20

----------A ausência de menção quantitativa na avaliação de desempenho será avaliada mediante os seguintes parâmetros:----------

----------Inadequado – 2 pontos;----------

----------Adequado – 3 pontos;----------

----------Relevante – 4 pontos;----------

----------Excelente – 5 pontos.----------

----------No caso de se verificar que o (a) candidato (a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, será atribuído o valor “3”, correspondente a Desempenho adequado.----------

----------A Avaliação Curricular de cada candidato consta de ficha, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo I). ----------

----------**Segundo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**----------

----------A entrevista profissional de seleção expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas e com a ponderação de 30% na valoração final,

visa avaliar de forma minimamente objetiva a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador (es) e (entrevistado(a).----------

----------Relativamente à entrevista profissional de seleção, o júri deliberou considerar os seguintes subfactores :----------

----------**Experiência profissional (QEP)** – Afere a experiência profissional adquirida e a sua utilidade e adequação ao exercício do posto de trabalho, e ainda o interesse pela leitura de livros técnicos e consulta de documentação específica para resolução de casos pontuais, com recurso às novas tecnologias ou frequência de ações de formação em matérias relacionadas ou com implicações na sua atividade profissional.----------

----------**Capacidade de análise e sentido crítico (CASC)** – Afere o sentido de prioridade nas respostas, o sentido lógico ou a fuga na abordagem dos problemas, assim como as opções tomadas e a argumentação apresentada perante determinada situação/problema, e ainda a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do percurso académico/profissional, identificando as experiencias mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.----------

----------**Capacidade de comunicação (CC)** – Considera o nível de comunicação e oralidade revelado na interação entre entrevistador - entrevistado, concretamente, quanto à forma, clareza e precisão dos termos, e a concisão e facilidade de apresentação das ideias e riqueza do vocabulário. Avalia ainda a capacidade de expressão e o estilo comunicacional, atendendo à fluência, clareza e ritmo do discurso oral, incluindo a adequação e diversidade do vocabulário.----------

----------**Relacionamento Interpessoal (RI)** – Afere a capacidade para se integrar e interagir com pessoas de diferentes caraterísticas e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, incluindo a resolução de potenciais situações de conflitos, utilizando estratégias que revelem bom senso e respeito pelos outros. ----------

----------Para a valoração da entrevista o júri deliberou utilizar a grelha constante do anexo V à presente ata, que compreende o conjunto de fatores de avaliação com as

aceções em que são tomadas, o seu escalonamento por níveis, definições e valoração implícita, a fim de atingir os seguintes e principais objetivos:----------

----------a) Tornar transparente o itinerário cognoscitivo percorrido para a avaliação dos candidatos.----------

----------b) Diminuir o grau de subjetividade.----------

----------b) Uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos.------

----------c) Avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos para determinar a sua capacidade de adequação à função.----------

----------A valoração da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da seguinte fórmula:----------

----------**EPS = (QEP + CASC + CC + RI) /4**.----------

----------A classificação a atribuir a cada subfactor de avaliação resulta de votação nominal de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros avaliados.----------

----------Tendo em vista a aplicação do método de seleção, o júri deliberou aprovar o modelo de guião de entrevista (anexo II e III) e o modelo de ficha individual de avaliação (anexo IV), que fazem parte integrante desta ata.----------

----------**Terceiro: Classificação Final**----------

----------A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, por aplicação da seguinte fórmula: OF = AC x 70 % + EPS x 30 %, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9, 5 valores.----------

----------em que:----------

----------OF = ordenação final;----------

----------AC = avaliação curricular;----------

----------EPS = entrevista profissional de seleção;----------

---------Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/1.----------

----------Subsistindo o empate, a ordenação final dos candidatos será efetuada pela seguinte ordem de critérios:----------

----------a) Candidato com maior experiência profissional na área a que o procedimento concursal se destina;----------

----------b) Candidato com o maior número de horas de formação profissional, relacionadas com a área do procedimento concursal;----------

----------c) Candidato com a classificação final da habilitação académica exigida mais elevada.----------

----------Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri, pelo secretário do processo e autenticada com o selo branco em uso nos serviços.----------

O Presidente do Júri

_____

/Diogo Araújo Saraiva/

O Vogal Efetivo

_____

/Joaquim José Lopes Cadeirinhas/

O Vogal Efetivo

_____

/Luís Miguel Ferro da Silva/

O Secretário

_____

/Carlos Ventura Alberto Torrado/

Anexo I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional (gestão florestal), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo.

Nome: _____

Parâmetro: Habilitação Académica (HA)

Grau	Área	Valoração

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Pontuação
Valoração da FP	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
Valoração da EP		

Parâmetro: Avaliação do Desempenho (AD)

Biénios	Avaliação Quantitativa
Média	
Valoração da AD	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

AC = 20%FA + 25%FP + 40%EP+ 15%AD

Na qual:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

O Presidente do júri: _____

O 1º Vogal Efetivo: _____

O 2º Vogal Efetivo: _____

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional (gestão florestal), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo.

Anexo II

Guião de Entrevista

Início da Entrevista

Bom dia/Boa tarde

Realiza-se hoje a entrevista profissional de seleção no âmbito do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho, da área funcional de gestão florestal.

Antes de iniciarmos a entrevista, apresentamo-nos como membros do júri do procedimento em causa.

A entrevista terá uma duração máxima de 30 minutos.

Os parâmetros que estão em avaliação são os que constam da ata n.º 1, que como creio que é do seu conhecimento, são:

- Qualidade da experiência profissional;
- Capacidade de análise e sentido crítico;
- Capacidade de comunicação;
- Relacionamento interpessoal.

O júri irá tomar algumas notas no decurso da entrevista.

Tem alguma questão prévia que queira colocar-nos?

Ficha da Entrevista

Finalizou a entrevista. Tem alguma questão?

As conclusões da entrevista serão registadas e oportunamente os resultados serão divulgados.

Obrigado/a.

Questões não tipificadas apresentadas pelos candidatos

Neste momento não conseguimos dar uma resposta firme, mas pode colocar a questão por e-mail, para analisarmos e respondermos.

Anexo III

Guião de Entrevista Profissional de Seleção

As questões a colocar devem ter por referência o percurso profissional e académico dos candidatos. As questões, podem, contudo, ser adaptadas ao contexto dos candidatos e à dinâmica da entrevista, desde que relacionadas com os parâmetros e competências em avaliação na entrevista.

Competência/Definição	Questões	Registo
Qualidade da experiencia profissional (QEP)	Com a informação que dispõe sobre a Câmara Municipal, reflita e explore o seu percurso académico e profissional, em função da mais-valia que pode representar a sua experiencia para este órgão, dando exemplos concretos.	
Capacidade de análise e sentido critico (CASC)	Com base na informação que detém sobre o conteúdo do posto de trabalho que se encontra a concurso, indique: • Qual a função que considera mais adequada à sua qualificação profissional. • Considera que necessita ainda de desenvolver competências no sentido da adaptação completa ao posto de trabalho a concurso.	
Capacidade de comunicação (CC)	Avaliar a partir da resposta à questão 1.	
Relacionamento Interpessoal (RI)	Como se caracteriza quanto à sua forma habitual de se relacionar com os outros em contexto profissional? Do ponto de vista relacional, qual pensa que é a perceção que os outros têm de si? Numa situação de conflito de ideias que estratégias usa para resolução dos problemas?	

Anexo IV

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional (gestão florestal), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo.

Nome:_____
Data da Entrevista: ___/___/_____
Hora da Entrevista: ___h___m

Parâmetros de avaliação	**Pontuação Individual (4, 8, 12, 16, 20)**			**Classificação Final (Votação nominal por maioria)**	
	Presidente	**1º Vogal**	**2º Vogal**	**Qualitativa**	**Quantitativa**
Qualidade da experiencia profissional (QEP)					
Capacidade de análise e sentido crítico (CASC)					
Capacidade de comunicação (CC)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Valoração da entrevista (média aritmética simples)					

A fundamentação relativa à entrevista consta do anexo V

Moura, __ de _____ de 202__

O Presidente:_____

O 1º Vogal Efetivo:_____

O 2º Vogal Efetivo:_____

Anexo V

Qualidade da Experiência Profissional

Nível		Valores
Elevado	Revela grande variedade profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	8
Insuficiente	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	4

Anexo V
Capacidade de análise e sentido critico

Nível		Valores
Elevado	Quando demonstre excelente capacidade de análise critica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise critica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise critica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12
Reduzido	. Quando demonstre reduzida capacidade de análise critica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente capacidade de análise critica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	4

Anexo V
Capacidade de comunicação

Nível		Valores
Elevado	Quando demonstra elevada capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado. Exprime-se com muita clareza e com vocabulário muito rico e diversificado.	20
Bom	Quando demonstra boa capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso bem estruturado, fluente e articulado. Exprime-se com boa clareza e com bom vocabulário.	16
Suficiente	Quando demonstra suficiente capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso suficientemente estruturado, fluente e articulado. Exprime-se com suficiente clareza e com razoável vocabulário.	12
Reduzido	Quando demonstra reduzida capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado. Exprime-se com reduzida clareza e reduzido vocabulário.	8
Insuficiente	Quando demonstra reduzida capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado. Exprime-se com insuficiente clareza e incipiente vocabulário.	4

Anexo V

Relacionamento interpessoal

Nível		Valores
Elevado	Evidencia nível Elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muita boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20
Bom	Evidencia nível Bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16
Suficiente	Evidencia nível Suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12
Reduzido	Evidencia nível Reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8
Insuficiente	Evidencia nível Insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4