



**Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior com Licenciatura em Engenharia Florestal, para o exercício de funções afeto ao Núcleo de Florestas e Agricultura, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

**Ata n.º 1**

Aos vinte e um dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco nesta Vila de Sever do Vouga no edifício dos Paços do Concelho reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros:-----

Inês Soraia Pires Grácio, Técnica Superior do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – Ana Cristina Martins da Silva, Técnica Superior do Núcleo de Ambiente e Resíduos Urbanos;-----

2.º Vogal Efetivo – Alfredo Miguel Dias de Castro, Chefe de Núcleo de Topografia;-----

A reunião teve por objetivo proceder à análise dos seguintes parâmetros:-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios;**-----

2. **Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos.**-----

3. **Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.**-----

-----  
1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios.**-----

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:-----

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

**Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita. Será de natureza teórica e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com a exigência da função com carácter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores e terá a



duração de 120 minutos. A prova será constituída por 4 Grupos, cotadas até 5 pontos cada, podendo ser subdivididos de acordo com o entendimento da entidade externa que elaborará a prova e, incidirá sobre a seguinte legislação (na sua atual redação), que poderá ser consultada durante a realização da prova:-----

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;-----

Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;-----

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

Planos de ordenamento, de gestão e de intervenção de âmbito florestal – Decreto-Lei n.º 16/2009, de 14 de janeiro;-----

Constituição e funcionamento dos Gabinetes Técnicos Florestais – Atribuições dos Municípios – Lei n.º 20/2009, de 12 de maio;-----

Homologa o Regulamento do Fogo Técnico – Despacho n.º 7511/2014, de 9 de junho;-----

Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2019, de 21 de janeiro;-----

Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-A/2020, de 16 de junho;-----

Regulamento Específico Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos – Portaria n.º 57-B/2015, de 27 de fevereiro.-----

A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa.-----

**Avaliação Psicológica (AP)** – que visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Relativamente à AP, deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação deverá ser solicitada à DGAEP, ou, em alternativa, a outra entidade especializada, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2 e alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

**Avaliação Curricular (AC)** – que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar:  $AC=25\%HA+25\%FP+40\%EP+10\%AD$ .-----

a) Habilitação Académica (HA) – serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração a escolaridade de acordo com a idade, da seguinte forma:-----



Licenciatura na área referida – 15 valores

Licenciatura + Mestrado, na área referida – 18 valores

Licenciatura + Mestrado + Doutoramento, na área referida – 20 valores

b) Formação profissional (FP) – para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são considerados no somatório, ações/cursos ligados às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentados, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, classificados da seguinte forma:-----

Até 25 horas de formação	–	14 valores
De 25 e = a 50 horas de formação	–	16 valores
De 50 e = a 80 horas de formação	–	18 valores
Mais do que 80 horas de formação	–	20 valores

No caso de ações/cursos de formação terem duração com referência apenas a dias, serão consideradas 7 horas.-----

c) Experiência Profissional (EP) – é considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), cujos valores serão calculados da seguinte forma:-----

Até 1 ano	–	10 valores
De 1 ano e = a 2 anos	–	14 valores
De 2 anos e = a 4 anos	–	16 valores
De 4 anos e = a 6 anos	–	18 valores
Mais de 6 anos	–	20 valores

Deverão ser, primeiramente, contabilizados os dias de serviço, que serão convertidos em anos (365 dias = ano).-----

d) Avaliação de Desempenho (AD) – A avaliação de desempenho a considerar deve respeitar no máximo até um dos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:-----

Desempenho adequado	–	14 valores
Desempenho relevante	–	18 valores
Desempenho excelente	–	20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.



Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.-

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências: Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Organização, planeamento e gestão de projetos; Tomada de decisão.-----

Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.-----

Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.-----

Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.-----

Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.-----

A este guião deverá ser associada uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é aplicada por técnico com formação específica e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

**2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos.** A ordenação final dos candidatos que completarem os procedimentos definidos resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: Para os candidatos referidos na alínea a) do ponto 1.  $OF = 50\% AC + 50\% EAC$ , em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Para os candidatos referidos na alínea b) do ponto 1.  $OF = 50\% PC + Apto AP + 50\% EAC$ , em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

É excluído do procedimento o candidato que, após a aplicação dos diferentes métodos de seleção, obtenha



---

uma valoração inferior a 9,5 valores ou seja considerado Não Apto no método Avaliação Psicológica.-----  
Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.-----

**3. Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.**-----

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:-----

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Organização, planeamento e gestão de projetos”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Análise crítica e resolução de problemas”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Tomada de decisão”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

A Presidente do Júri,

A 1.º Vogal,

---

O 2.º Vogal,

---

---