

## ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL N.º 12/2021

Aos vinte e dois dias de junho do ano 2021, reuniu no edifício de multisserviços da Câmara Municipal de Torres Vedras, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, constituído nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 12.º a 16.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação (adiante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, e conforme deliberação da Câmara Municipal, de 2 de fevereiro de 2021, e da Assembleia Municipal, de 22 de fevereiro de 2021, e o despacho n.º 3979, de 18 de junho de 2021, exarado pela Presidente da Câmara Municipal, Laura Maria Jesus Rodrigues.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Marta Cristina Bernardes de Oliveira Alves Rodrigues, Chefe da Divisão de Ambiente e Sustentabilidade, que presidiu, Filipa Teresa Silva Araújo, técnica superior e responsável pelo Gabinete Técnico Florestal, da Divisão de Ambiente e Sustentabilidade e Helena Sofia Américo Teixeira Alves, técnica superior afeta à Secção de Gestão da Assiduidade e Processamentos, ambas vogais efetivas, e deliberou, por unanimidade, sobre a seguinte **ordem de trabalhos**:

- Ponto 1 - Utilização faseada dos métodos de seleção;
- Ponto 2 - Perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- Ponto 3 - Métodos de seleção e sistemas de valoração;
- Ponto 4 - Ordenação final dos/das candidatos/as;
- Ponto 5 - Forma de apresentação da candidatura;
- Ponto 6 - Forma de notificação dos/das candidatos/as;
- Ponto 7 - Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final.

### **Ponto 1 – UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Nos termos do despacho supracitado, neste procedimento concursal a aplicação dos métodos de seleção será feita de forma faseada, tal como previsto no n.º 3, do artigo 7.º da Portaria:

Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos/das candidatos/as;

Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos/das candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 50 candidatos/as.

Verificando-se que, após a ordenação final dos/das candidatos/as aprovados/as e homologação dessa lista unitária de ordenação final, os/as candidatos/as aprovados/as não satisfaçam as necessidades publicitadas, proceder-se-á à aplicação dos métodos de seleção a outro conjunto de candidatos/as nos termos da alínea d), do artigo acima referido, sendo elaborada nova lista de ordenação final desses/as candidatos/as, sujeita a homologação.



Quando os/as candidatos/as aprovados/as satisfaçam as necessidades de recrutamento, os/as restantes candidatos/as ao procedimento concursal são considerados/as excluídos/as, dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção ou métodos seguintes, conforme exposto na alínea c) do referido artigo.

## **Ponto 2 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE**

A descrição do posto de trabalho, aprovado no mapa de pessoal para 2021 é a seguinte:

*“Prevenção de incêndios florestais, 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.”*

Com base nesta descrição do posto de trabalho, foi definido no mapa de pessoa para 2021, o seguinte perfil de competências, que deve ser aferido nos/nas candidatos/as:

- **Otimização de recurso:** na qual se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- **Iniciativa e autonomia:** na qual se avalia a capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** na qual se avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- **Tolerância à pressão e contrariedades:** na qual se avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

A descrição das competências pode ser aprofundada nas listas de competências definidas por grupo profissional, conforme dispõe o artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

## **Ponto 3 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO**

O júri deliberou aplicar os métodos de seleção obrigatórios, distintos em função da situação jurídico-funcional de cada candidato/a, e o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção.

3.1. No caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), estes métodos podem ser

afastados pelos/as candidatos/as, através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os restantes casos.

3.2. Restantes candidatos/as: prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

3.3. Escala - Na valoração dos métodos de seleção, com exceção da avaliação curricular e da prova de conhecimentos, será adotada uma escala de 0 a 20, com os seguintes níveis classificativos:

- Elevado: 20 valores;
- Bom: 16 valores;
- Suficiente: 12 valores;
- Reduzido: 8 valores;
- Insuficiente: 4 valores.

Na avaliação curricular e prova de conhecimentos a valoração deve ser considerada até às centésimas conforme determinação legal.

3.4. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O júri fará a análise com base no currículo, na declaração sobre as funções exercidas e demais certificados apresentados na candidatura ao procedimento concursal, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:  $AC = 10\% HA + 40\% FP + 40\% EP + 10\% AD$ , em que:

3.4.1. HA - Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes - será valorada da seguinte forma:

- Escolaridade mínima obrigatória para ingresso na carreira (tendo por referência a data de admissão na carreira): 15 valores;
- Escolaridade superior à anterior: 20 valores.

3.4.2. FP - Formação profissional - será valorada a formação frequentada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com as horas frequentadas nos seguintes termos:

- Sem formação profissional: 0 valores;
- De 1 hora a 49 horas: 5 valores;
- De 50 horas a 99 horas: 10 valores;
- De 100 horas a 199 horas: 15 valores;
- De 200 horas ou mais: 20 valores.

3.4.3. EP - Experiência profissional - será avaliada pela experiência (em anos) com incidência sobre a execução de atividades similares à do posto de trabalho, sendo atribuídos:

- Sem experiência: 0 valores;
- Até 1 ano: 5 valores;
- Mais de 1 ano e até 4 anos: 10 valores;

- Mais de 4 anos e até 8 anos: 15 valores;
- Mais de 8 anos: 20 valores.

3.4.4. AD - Avaliação de desempenho - será calculada pela média aritmética simples das classificações obtidas no nos últimos três ciclos de avaliação (2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020), ou de dois, caso apenas tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação será essa a nota considerada. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização:

- Inadequado: 0 valores;
- Adequado: 12 valores;
- Relevante: 16 valores;
- Excelente: 20 valores.

3.4.4.1. Para efeitos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos/às candidatos/as que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

3.5. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 2 da presente ata. Este método de seleção será realizado por técnicas superiores devidamente habilitadas e certificadas, nos termos da legislação em vigor, que pertencem ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Torres Vedras (adiante designada por CMTV).

3.6. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção terá as seguintes especificidades:

3.6.1. A prova será de natureza prática, realizar-se-á individualmente, com uma duração de 30 minutos e tolerância de 15 minutos e incidirá sobre a área de atividade do posto de trabalho, designadamente na realização de 3 tarefas relacionadas com a silvicultura preventiva e prevenção florestal, primeira intervenção e com bate a incêndios florestais.

3.6.2. A prova será avaliada com base em quatro parâmetros de avaliação, valorados da seguinte forma:

- Perceção e compreensão da tarefa: de 0 a 5 valores;
- Qualidade de realização: de 0 a 5 valores;
- Celeridade na execução: 0 a 5 valores;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados e o adequado conhecimento da língua portuguesa: 0 a 5 valores.

3.7. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/das candidatos/as, tendo por base o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 2 da presente ata. Este método será aplicado numa única fase, por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Selecção e Formação, Lda., entidade externa contratada pela CMTV para este efeito.

3.8. A entrevista profissional de selecção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com uma duração de 20 minutos e tolerância de 5 minutos.

3.8.1. Os parâmetros de avaliação da entrevista serão os seguintes:

- Modo de participação na entrevista: Verificação da capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais no âmbito da atividade em causa; dinamismo, criatividade e participação na entrevista em geral;
- Capacidade de expressão e fluência verbal: Verificação da facilidade/dificuldade de expressão verbal, nomeadamente a clareza do discurso e capacidade de síntese, bem como o uso da língua portuguesa e terminologia técnica relacionada com a área funcional;
- Capacidade de relacionamento interpessoal: Verificação da capacidade de trabalhar com outras pessoas, de desenvolver empatia com as mesmas, revelando educação, simpatia e disponibilidade;
- Adaptação do percurso académico/profissional e motivação para as funções a exercer: Verificação da adaptação do currículo e da motivação para as funções inerentes à descrição do posto de trabalho. A verificação da adaptação do currículo consiste em aferir a diversidade, profundidade e riqueza da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício das funções em causa, o que permite prever o nível de adaptação do/da candidato/a, às mesmas.

3.9. Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, nos termos do n.º 9, do artigo 9.º da Portaria.

#### **Ponto 4 – ORDENAÇÃO FINAL DOS/DAS CANDIDATOS/AS**

Os/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de selecção são ordenados/as por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, donde resultará uma lista unitária.

4.1. Nos casos com avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de selecção (EPS) será:  $CF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$ .

4.2. Nos casos com prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de selecção (EPS), será:  $CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$ .

4.3. Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria e, subsistindo essa igualdade, a ordenação será feita, de forma decrescente, em função da valoração do parâmetro de avaliação da EPS – “Adaptação do percurso académico/profissional e motivação



para as funções a exercer” e, caso subsista a igualdade, em função da valoração do parâmetro de avaliação da EPS – “Capacidade de relacionamento interpessoal”.

4.4. Sistema de quotas de emprego para portadores/as de deficiência – atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as portadores/as de deficiência têm preferência em igualdade de classificação, desde que o júri os/as tenha admitido ao procedimento após verificação da sua capacidade para o exercício das funções que constam da descrição do posto de trabalho. Para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

### **Ponto 5 - FORMA DE APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA**

A apresentação da candidatura é efetuada por submissão do formulário disponibilizado na plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV, acompanhado, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

- a) (Caso exista relação jurídica de emprego público previamente estabelecida) Declaração, emitida pelo serviço de origem, comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição pormenorizada do posto de trabalho, atividade ou função que executa ou executou e do tempo de exercício de cada atividade, da posição remuneratória detida, da avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos de avaliação, e do órgão ou serviço onde exerce ou exerceu funções;
- b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional;
- c) Currículo detalhado que, nos casos em que será aplicada a avaliação curricular deverá indicar expressamente as horas de formação profissional frequentada e o conteúdo programático das respetivas ações (reservando-se ao júri o direito de solicitar os respetivos comprovativos, se necessário), assim como a natureza e a duração, em meses/anos, consoante aplicável, da experiência profissional.

5.1. A candidatura, acompanhada, sob pena de exclusão, dos documentos exigidos, só poderá ser submetida através da plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV, contudo, atendendo ao universo de candidatos/as que se espera que concorram a este procedimento concursal, e à experiência anterior em procedimentos concursais para a mesma categoria, muitos/as candidatos/as não dispõem dos mecanismos eletrónicos necessários à submissão da candidatura na plataforma eletrónica de recrutamento, o que poderá originar num reduzido número de candidatos/as, sendo por isso autorizada a entrega da candidatura pessoalmente na CMTV, ou que a mesma seja remetida através de correio registado, para a Câmara Municipal de Torres Vedras, Avenida 5 de Outubro, 2560-270 Torres Vedras.

5.2. Os documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP são dispensados, aquando da candidatura, desde que o/a candidato/a declare, sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário, a situação precisa em que se encontra perante os mesmos.

5.3. Os documentos exigidos para comprovar factos referidos no currículo, que possam relevar para a aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, e que estejam deficientemente comprovados, serão solicitados pelo júri aos/às candidatos/as, exceto quando sejam detidos por órgãos ou serviços da Administração Pública, caso em que serão obtidos oficiosamente pelo júri.

5.4. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão da candidatura ao procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação.

#### **Ponto 6 - FORMA DE NOTIFICAÇÃO DOS/DAS CANDIDATOS/AS**

Os/As candidatos/as serão notificados/as por e-mail, com recibo de entrega da notificação, ou pela plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV.

Atendendo ao universo de candidatos/as que se espera que concorram a este procedimento concursal, e caso não indiquem endereço eletrónico no formulário de candidatura, serão notificados/as por ofício registado (registo simples).

#### **Ponto 7 - FORMA DE PUBLICITAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL**

A lista unitária de ordenação final dos/das candidatos/as aprovados/as, após homologação, será publicitada através da afixação em local visível e público das instalações da CMTV e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

A Presidente do Júri



A 1.ª vogal



A 2.ª vogal

Helena ALVES