

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Procedimento Concursal Comum com vista à ocupação de um (1) posto de trabalho para a Carreira e Categoria de Técnico Superior em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Licenciatura na Área de Ciências Florestais.

DATA 02/06/2022

Ao segundo dia do mês de junho de dois mil e vinte e dois, reuniu por videoconferência, o Júri do procedimento de recrutamento supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIMT, datado de vinte e dois de abril de dois mil e vinte e dois, cuja composição e identificação seguidamente se enumera – Presidente: Ana Margarida Madeiras Esteves Martins, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Ordenamento e Gestão do Território / Recursos Naturais da CIMT; 1º Vogal Efetivo: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior da CIMT, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: Ana Paula Marques Gomes, Técnica Superior da CIMT; 1º Vogal Suplente: Miguel Ângelo Simões Serra, Técnico Superior da CIMT; 2º Vogal Suplente: Paula Cristina Morais Fernandes, Técnica Superior da CIMT.

Estando presentes a Presidente e os Vogais Efetivos do Júri, e cumprindo-se assim o estabelecido no n.º 1 do artigo 15º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme os artigos 5º e 6º da supra referida Portaria e artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, o Júri deliberou aplicar: --

A. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **que não se encontrem** no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios:

1. Prova de Conhecimentos (PC)

2. Avaliação Psicológica (AP)

E como método de seleção facultativo:

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

B. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho** descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, como métodos de seleção obrigatórios:

4. Avaliação Curricular (AC)

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

E como método de seleção facultativo:

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Os candidatos referidos em B, poderão, em substituição dos métodos 4 e 5, optar pela realização dos métodos 1 e 2, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos, conforme n.º 3 do artigo 36º da LTFP. -----

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

Para os candidatos referidos em A: -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

A prova de conhecimentos está prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea a) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova de conhecimentos é de realização individual, de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com duração de 90 minutos, com consulta da legislação, a qual não poderá conter qualquer anotação, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. -----

Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. A Prova de Conhecimentos é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, versando sobre a seguinte legislação: -----

- . Lei n.º 75/2013, de 12/09 – Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- . Lei n.º 73/2013, de 03/09 - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; -----
- . Lei n.º 77/2015, de 29/07 - Organização dos Serviços das Entidades Intermunicipais e Estatuto do Pessoal Dirigente; -----
- . DL n.º 4/2015, de 07/01 - Aprova o Código do Procedimento Administrativo; -----
- . DL n.º 18/2008, de 29/01 - Aprova o Código dos Contratos Públicos; -----
- . Lei 35/2014, de 20/06 – Lei Geral do Trabalho em Funções; -----
- . Lei 7/2009, de 12/02 - Código do Trabalho; -----
- . Portaria 125-A/2019, de 30 de abril - Regulamenta a Tramitação do Procedimento Concursal; -----
- . DL n.º 44/2020, de 22/07 – Altera o regime jurídico aplicável aos sapadores florestais, às equipas e brigadas de sapadores florestais no território continental; -----
- . Lei n.º 33/96, de 17/08 - Lei de Bases da Política Florestal, na sua redação atual; -----
- . DL n.º 82/2021, de 13/10 – Estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e define as suas regras de funcionamento; -----
- . DL n.º 124/2006, de 28/06 – Estrutura o Sistema de Defesa da Floresta contra Incêndios (SDFCI) - (normas transitórias do DL n.º 82/2021, de 13/10); -----
- . Lei n.º 27/2006, de 3 julho - Lei de Bases da Proteção Civil, alterada e republicada pela Lei n.º 80/2015 de 03/08; -----
- . Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas 2020 (ENAA); -----
- . Resolução do Conselho de Ministros n.º 130/2019, de 02/08 – Aprova o programa de Ação para a Adaptação às Alterações Climáticas; -----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada, até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

A prova será constituída por três grupos: -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

- . O primeiro é composto por 6 questões - verdadeiro ou falso, sendo cada uma valorada em 1 valor; -----
- . O segundo composto por 4 questões de escolha múltipla, sendo cada uma valorada em 0.5 valores; -----
- . O terceiro é composto por 3 questões de desenvolvimento (constituídas por subalíneas), sendo cada uma valorada em 4 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

Expressão e Lógica de raciocínio	Conhecimento Técnico
Capacidade de expressão, fluência verbal, forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias	Conhecimento da matéria, apresentando de forma adequada e aprofundada o desenvolvimento do tema, de acordo com o enquadramento legal, normativo e estratégico, mencionando-os na resposta.

A Prova de Conhecimentos terá caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

A Avaliação Psicológica, está prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea b), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente". -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A entrevista profissional de seleção terá a duração de 30 minutos. -----

A EPS é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos que serão valorizados de acordo com a grelha constante do anexo I da presente ata: -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Área de abordagem	O que se pretende avaliar
C1 - Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura	Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida.
C2 - Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados	Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas.
C3 - Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
C4 - Capacidade de Expressão e Comunicação	Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.
C5 - Sentido Crítico	Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.

 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

 O resultado final da entrevista profissional de seleção é determinado pela classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultado de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. **EPS=(C1+C2+C3+C4+C5)/5** -----

 Para os candidatos referidos em B: -----

4. Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular está prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo n.º 4 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos: -----

Habilitação Académica – HA; -----

Formação Profissional – FP; -----

Experiência Profissional – EP; -----

Avaliação de Desempenho – AD. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

A avaliação curricular de carácter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, apurada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$-----AC = (10\%HA) + (35\%FP) + (45\%EP) + (10\%AD) -----$$

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios: -----
HA = Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se pondera a titularidade de um grau académico superior: -----

Habilitação Académica com grau exigido para o posto de trabalho a ocupar – 18 valores; -
Habilitação Académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho a ocupar -
20 valores; -----
Apenas se considerarão os graus de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento para efeitos
de habilitação académica. -----

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento
profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício
da função a concurso, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20
valores: -----

Sem participação em ações de formação: 0 valores; -----
Ações de formação até 35 horas: 8 valores; -----
Ações de formação igual ou superior a 35 horas e inferior a 70 horas: 10 valores; -----
Ações de formação igual ou superior a 70 horas e inferior a 140 horas: 12 valores; -----
Ações de formação igual ou superior a 140 horas e inferior a 300 horas: 16 valores; -----
Ações de formação igual ou superior a 300 horas: 18 valores; -----
Com credenciação em fogo controlado: 20 valores -----
Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação,
considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na
área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----
Experiência profissional inferior a 1 ano – 10 valores; -----
Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 12 valores; -----
Experiência profissional igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 14 valores; -----
Experiência profissional igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 16 valores; -----
Experiência profissional igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos – 18 valores; -----
Experiência profissional igual ou superior a 10 anos – 20 valores. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o
correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a
contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho
qualitativa, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que
o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do
posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte
classificação: -----

1 ou mais Menções de Desempenho Inadequado – 8 valores -----
3 Menções Desempenho Adequado – 12 valores -----
1 Menção Desempenho Relevante e 2 Adequado – 16 valores -----
2 Menção Desempenho Relevante e 1 Adequado – 18 valores -----
3 Menções Desempenho Relevante – 20 valores -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Em obediência ao disposto na alínea c), n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) está prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea d), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A preparação e aplicação do método serão realizadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada. -----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências: -----

- . Orientação para Resultados -----
- . Planeamento e Organização -----
- . Análise da Informação e Sentido Crítico -----
- . Adaptação e Melhoria contínua -----
- . Responsabilidade e Compromisso com o Serviço -----
- . Trabalho de Equipa e Cooperação -----

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente". -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento concursal comum os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Ordenação Final (OF) -----

A Ordenação Final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas: --

Para os candidatos referidos em A: $OF = (50\%PC) + (25\%AP) + (25\%EPS)$ -----

Para os candidatos referidos em B: $OF = (30\%AC) + (45\%EAC) + (25\%EPS)$ -----

Em que: -----

---- OF = Ordenação Final; -----

---- PC = Prova de Conhecimentos; -----

---- AP = Avaliação Psicológica; -----

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

---- AC = Avaliação Curricular; -----
---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento respeitando a prioridade que decorre da regra geral prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na qual é consagrado o princípio de que o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional (requalificação) e, esgotados estes, dos restantes candidatos. -----

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na sua redação atual. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como noutras disposições legais aplicáveis. -----

Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência de 1.215,93€ (mil duzentos e quinze euros e noventa e três cêntimos), correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única. -----

Em cumprimento do n.º 6 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a presente ata deverá ser publicitada no sítio da Internet da CIMT. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

A Presidente do Júri	Os Vogais	
Ana Margarida Esteves Martins	Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo	Ana Paula Marques Gomes

ANEXO I
Grelha de Classificação da Prova Escrita de Conhecimentos

Grupo I	
Questões Verdadeiro ou Falso:	
Indicação de verdadeira	1
Indicação de Falsa	0,5
Correção de Falsa	0,5
Subtotal	6*1 = 6 valores
Grupo II	
Questões de escolha múltipla	0,5
Subtotal	4*0,5 = 2 valores
Grupo III	
3 Questões de desenvolvimento	12 valores
Total	20 valores

ANEXO II

Grelha de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Candidato: _____

	Fatores	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Observações
C1	Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura: Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida;						
C2	Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados: Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;						
C3	Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.						
C4	Capacidade de Expressão e Comunicação: Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.						
C5	Sentido Crítico: Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.						
	TOTAL					/5=	