

UF
11/08/2024
JF.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ENGENHARIA AGRONÓMICA OU ENGENHARIA FLORESTAL

Ata número um

No dia 9 de agosto de 2024, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 14:00 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 31 de julho de 2024, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, nas áreas de Engenharia Agronómica (CNAEF 621 - Produção Agrícola e Animal) ou Engenharia Florestal (CNAEF 623 - Silvicultura e Caça), a afetar à Unidade de Espaços Verdes (UEV), constituído por:

Presidente – José Manuel Batista Furtado, Chefe da Unidade de Espaços Verdes.

Vogal Efetiva: – Maria de Lurdes Machado Pinheiro, Técnica Superior afeta à Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

Vogal Suplente: – Mafalda Maria da Cunha Alves, Chefe do Gabinete Técnico Florestal.

O posto de trabalho posto a concurso tem a seguinte caracterização: *"Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaborar estudos, projetos e pareceres técnicos no âmbito da atuação da avaliação fitossanitária e biomecânica do património arbóreo, cadastro/georreferencição, com vista à elaboração e implantação do Regime Jurídico de Gestão de Arvoredo Urbano; exercer a função de técnico Municipal responsável pela aplicação de produtos fitofarmacêuticos; Promover a biodiversidade urbana ao longo das diferentes épocas do ano; Planear e acompanhar áreas verdes e sua manutenção periódica, com previsão dos recursos humanos e materiais necessários à sua prossecução; Acompanhamento e fiscalização dos espaços verdes públicos e privados de uso público e de serviços contratados pelo Município nas mais diversas áreas do Ambiente como limpeza, corte de infestantes, aplicação de herbicida, trabalhos de arboricultura, entre outras; Assegurar a gestão dos relvados desportivos naturais; Levantamento e georreferencição de zonas verdes do Concelho, com atualização das suas áreas, tal como o acompanhamento e fiscalização de serviços contratados na área dos Sistemas de Informação Geográfica."*

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, assim como do Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 31 de julho de 2024, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro;

b) Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela alínea b): Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 3 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham

obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS ESCRITA (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.

2.1. A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1. Legislação geral:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu anexo, com as alterações subsequentes (LTFP);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e seu anexo (CPA);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e seu anexo, com as alterações subsequentes (LAL);
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada (CCP).
- Regulamento n.º 165/2022, de 14 de fevereiro - Código Regulamentar do Município de Amarante.

2.1.2. Legislação/Bibliografia específica:

- Lei n.º 33/96, de 17 de agosto - Lei de Bases da Política Florestal;
- Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto - Estabelece o regime jurídico de gestão do arvoredo urbano;
- Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho - Estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional;
- Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 junho, na redação do Decreto-Lei n.º 17/2009, de 14 janeiro - Estabelece as medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema de Defesa da Floresta contra Incêndios;
- Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho, alterado e republicado pela Lei n.º 77/2017, de 17 de agosto, Decreto-Lei n.º 12/2019, de 21 de janeiro e pelo Decreto-Lei n.º 32/2020, de 1 de julho - Estabelece o regime jurídico a que estão sujeitas, no território continental, as ações de arborização e rearborização com recurso a espécies florestais;
- Decreto-Lei n.º 254/2015, de 30 de dezembro - Prevê um regime especial e transitório de formação do aplicador de produtos fitofarmacêuticos;
- Decreto-Lei n.º 82/2021 de 13 de outubro na sua atual redação - Estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e define as suas regras de funcionamento;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015, de 30 de julho - Aprova o Quadro Estratégico para a Política Climática, o Programa Nacional para as Alterações Climáticas e a Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas, determina os valores de redução das emissões de gases com efeito de estufa para 2020 e 2030 e cria a Comissão Interministerial do Ar e das Alterações Climáticas;

It
Jup.
Mun

Despacho n.º 291/2023, de 6 de janeiro - Início da operacionalização e entrada em funcionamento do Sistema de Monitorização da Ocupação do Solo (SMOS)

- Portaria n.º 58/2019, de 11 de fevereiro - Aprova o Programa Regional de Ordenamento Florestal de Entre Douro e Minho (PROF EDM);
- Plano Municipal de Defesa da Floresta Contra Incêndios [PMDFCI] de Amarante;
- Plano Regional de Ordenamento do Território do Norte [PROT-N];
- Guia de Relvados Naturais 2019-20;
- Doenças dos Relvados.

2.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

2.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida nos pontos 2.1.1. e 2.1.2., desde que não anotada, nem comentada. As remissões simples não constituem anotações;

2.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 2.1.1. e 2.1.2., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

2.2.3. A legislação mencionada nos pontos 2.1.1. e 2.1.2. encontra-se disponível em:

- <https://diariodarepublica.pt/dr/home> (site do Diário da República);
- <https://www.cm-amarante.pt/servicos/ambiente/gabinete-tecnico-florestal/pmdfci-2021-2030%E2%80%8B/> (site da CM Amarante)
- <https://www.ccdr-n.pt/pagina/prot-norte> (site da CCDR-Norte)
- <https://www.ligaportugal.pt/pt/epocas/20192020/publicacoes/guia-de-relvados-naturais-2019-20/> (site da Liga Portuguesa de Futebol Profissional)
- *Pragas e doenças das plantas: pragas, doenças e perturbações fisiológicas nas fruteiras, plantas hortícolas e ornamentais e nos relvados* / Audrey Brooks, Andrew Halstead; trad. Mário F. Bento Ripado. - 4ª ed. - Mem Martins: Europa-América, 2010. - 238, [2] p. a 2 colns: il.; 23 cm. - (Euroagro; 13). - Tít. orig.: Garden pests and diseases. - ISBN 978-972-1-01804-4P

2.2.4. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de qualquer meio eletrónico, para esse ou outro efeito, durante a realização da prova.

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que 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.

3.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

[Handwritten signature]

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular;
- HA – Habilitações Académicas;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional.

4.1. **Parâmetro Habilitações Académicas:**

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau exigido superior ao posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

4.2. **Formação Profissional (FP):**

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o

método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtida nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado 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.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração até 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 60 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas a 80 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 horas a 100 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 101 horas	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho	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.

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem Experiência profissional	10 valores
Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 3 anos	14 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e < 5 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 5 anos e < 7 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 7 anos	20 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1. **A – Planeamento e organização:** Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

5.1.2. **B – Iniciativa e autonomia:** Visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
3. Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua Atividade;
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

JA
Jp.
HXL

5.1.3. C – Adaptação e melhoria contínua: Visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
3. Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

5.1.4. D – Responsabilidade e compromisso com o serviço: Visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;
2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

5.1.5. E – Tolerância à pressão e contrariedades: Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão;
2. Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional;
3. Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais;
4. Aceita as críticas e contrariedades.

5.1.6. F – Trabalho de equipa e cooperação: Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa;

Handwritten signature and initials in blue ink.

3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

5.2. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.	20 valores
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.	16 valores
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.	12 valores
O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.	8 valores
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência.	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 PC + 30 EAC)/100$$

ou

$$OF = (70 AC + 30 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Escrita

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

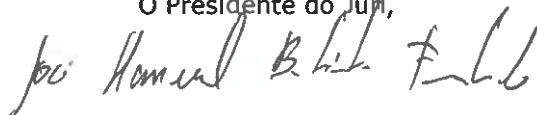
6.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Tolerância à pressão e contrariedades";
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Responsabilidade e compromisso com o serviço";
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Iniciativa e autonomia".

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DARH, assim como a publicitação das listas de resultados.

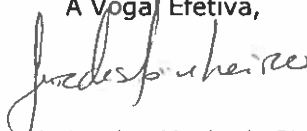
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,



José Manuel Batista Furtado

A Vogal Efetiva,



Maria de Lurdes Machado Pinheiro

A Vogal Suplente,



Mafalda Maria da Cunha Alves