

ATA n.º 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1(um) posto de trabalho, para constituição de relação jurídica de emprego público sob a forma de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Aos seis dias do mês de maio de dois mil e vinte, pelas nove horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo incerto, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da AMAL, aberto por despacho de quatro de maio de 2020, com o seguinte júri constituído pelo presidente, António Miranda, Chefe de Departamento de Gestão e Valorização do Instituto da Conservação da Natureza e Florestas (ICNF), pelo 1.º vogal, Pedro Chaves, Técnico Superior do Gabinete Técnico Florestal da AMAL, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela 2.ª vogal, Noélia Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados da AMAL, nomeados por despacho do Sr. Primeiro Secretário da AMAL, de quatro de maio de dois mil e vinte. Como secretária da reunião, o presidente do júri nomeou a 2.ª vogal efetiva, Noélia Ramos. -- Iniciada a sessão, o júri tomou conhecimento do despacho exarado pelo Primeiro Secretário e da decisão de que neste procedimento concursal possam candidatar-se trabalhadores com ou sem vínculo à função pública, por uma questão de eficácia e racionalização orçamental, sendo que serão sempre recrutados primeiramente os trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado conforme o nº2 do art.º 30 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. -----

Posteriormente, o júri definiu como objetivos:-----

- a) Tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção: "Avaliação Curricular" (AC), "Entrevista de Avaliação das Competências (E.A.C.)" "Avaliação Psicológica (AP) e "Provas de Conhecimentos (P.C);-----
- b) Estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final dos métodos a aplicar no presente concurso.-----

Relativamente aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

1. Avaliação Curricular-----

a. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação. A

avaliação curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspetos:-----

- i. **A habilitação académica de base (HAB)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida;-----

- ii. **A formação profissional (FP)**, em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura;-----
 - iii. **A experiência profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções;-----
 - iv. **A avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idêntico às do posto de trabalho a ocupar.-----
- b. Fundamentação dos critérios de atribuição dos índices da fórmula de Avaliação Curricular:**-----
- i. $AC = 15\% \times HAB + 50\% \times EP + 20\% \times FP + 15\% \times AD$;-----
 - ii. $AC = 15\% \times HAB + 50\% \times EP + 35\% \times FP$ – Para os restantes candidatos.-----
- c. Ponderações e Valorações:**-----
- i. Habilitação Académica de Base (HAB)**-----
 - 1. Tendo em conta que:-----
 - a. A habilitação literária necessária para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar deve ser exercida por um técnico superior com licenciatura em Ciências Florestais.-----
 - b. A titularidade de habilitação inferior ou diferente da pedida é motivo de exclusão;--
 - c. A titularidade de habilitações académicas de grau superior ao da licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha, desde que obtidas na área da licenciatura em causa, deve ter uma ponderação diferente por, em abstrato, conferir ao seu detentor uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher.-----
 - 2. Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:-----
 - a. Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha – 14 valores;-----
 - b. Mestrado (nos casos de licenciatura pré-Bolonha) ou Doutoramento (nos casos de Mestrado pós-Bolonha) – 18 valores;-----
 - c. Doutoramento nos casos de licenciatura pré-Bolonha – 20 valores.-----
 - ii. Experiência Profissional (EP)** O fator experiência profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas.-----
 - 1. Sem experiência profissional – 12 valores; -----
 - 2. Até 4 anos de experiência profissional na área – 14 valores -----
 - 3. Entre 5 e até 8 anos de experiência profissional na área – 16 valores;-----
 - 4. Entre 9 e 10 anos de experiência profissional na área – 18 valores; -----
 - 5. Mais de 10 anos de experiência profissional na área – 20 valores; -----

- iii. **Formação Profissional (FP)** – Sendo considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área das funções correspondentes aos postos de trabalho respetivos. É fortemente valorizada a credenciação em fogo controlado, tendo em conta que o número mínimo de horas de formação profissional terá de ser, anualmente, de 35 horas, o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos três anos: -----
1. Até 35 horas de formação – 12 valores;-----
 2. Mais de 35 horas a 70 horas de formação – 16 valores;-----
 3. Mais de 70 horas de formação – 18 valores.-----
 4. A formação credenciada em fogo controlado será valorada com 2 valores a acrescer ao parâmetro da formação profissional.-----
- iv. **A avaliação de desempenho (AD)** - Relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idêntico às do posto de trabalho a ocupar:----
1. - Maior ou igual a 2 pontos e menor que 3 = 12 valores;-----
 2. - Maior ou igual a 3 pontos e menor que 4 = 16 valores;-----
 3. - Maior ou igual a 4 pontos e menor que 4,4 = 18 valores;-----
 4. - Maior ou igual a 4,5 = 20 valores.-----
- d. Deliberações Finais:**-----
- i. Ficou decidido pelo júri que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.-----
 - ii. A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção adotado, constará de fichas a elaborar para o efeito.-----
- 2. Entrevista de Avaliação de Competências**-----
- a. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação** -----
- i. Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares.---
 - ii. Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas.-----
 - iii. O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----
 - iv. Perante o posto de trabalho em provimento temos a considerar, seis competências para esta categoria profissional.-----
1. Competência A - Orientação para os resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;----
 2. Competência B - Iniciativa e autonomia - Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas;-----

3. Competência C - Responsabilidade e compromisso com o serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.-----
4. Competência D - Planeamento e organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;-----
5. Competência E - Conhecimentos especializados e experiência - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.;-----
6. Competência F - Relacionamento Interpessoal - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

b. Ponderações:-----

Competências	Ponderação
Orientação para os Resultados	16%
Iniciativa e Autonomia	16%
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	16%
Planeamento e Organização	16%
Conhecimentos Especializados e Experiência	20%
Relacionamento Interpessoal	16%

Tabela Classificativa

Classificação Obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

c. Fundamental os critérios de atribuição dos índices da fórmula de Entrevista de Avaliação de Competências - O júri decidiu que a entrevista de avaliação de competências vai ser realizada por um técnico de recursos humanos.-----

d. Ponderações e Valorações - A entrevista de avaliação de competências é avaliada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido

e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

3. Avaliação Psicológica-----

a. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação-----

Nos termos da alínea b) do nº 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, a avaliação psicológica (AP) visa avaliar as características de personalidade, aptidões e competências comportamentais dos candidatos de modo a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Este método abrange duas fases.-----

Aplicação de Baterias de Testes - 75%

Entrevista de Cariz Psicológico - 25%

Classificação Obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

b. Ponderações e Valorações:-----

- i. Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:-----
- ii. Em cada fase intermédia do método através das menções classificativas de apto e não apto.-----
- iii. Na última fase do método através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

c. Deliberações Finais:-----

- i. O júri decidiu que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas;-----
- ii. A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção, constará de fichas individuais que devem garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.-----

4. Provas de Conhecimentos-----

a. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação-----

- i. As provas de conhecimentos visam 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.-----
- ii. Na aplicação deste método será garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção;-----
- iii. A prova de conhecimentos é escrita e realizada em suporte de papel, reveste uma natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com a exigência da função. Terá a duração de 1h30m e incidirá sobre a seguinte legislação:-----
1. Programa das provas:-----
- a. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho;-----
- b. Regime jurídico das autarquias locais – Lei 75/2013, de 12 de setembro e Lei 169/99 de 18 de setembro;-----
- c. Sistema Integrado de gestão e avaliação de desempenho na administração pública – SIADAP – Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro e respetivas atualizações;-----
- d. Regime financeiro das autarquias locais – lei 73/2013 de 3 de setembro;-----
- e. Código dos Contratos Públicos – Decreto Lei nº 111-B/2017 de 31 de agosto;-
- f. Código do Procedimento Administrativo – DR – 1ª Série nº 4 de 7 de janeiro de 2015;-----
- g. Decreto-Lei n.º 124-2006 de 28 de junho (na sua versão consolidada);-----
- h. Resolução de Conselho de Ministros n.º 65-2006 de 26 de maio (Plano Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios);-----
- i. Decreto-Lei n.º 8/2017 de 9 de janeiro;-----
- j. Lei de Bases da Proteção Civil;-----
- k. Decreto-Lei n.º 134/2006 de 25 de julho (na sua versão consolidada);-----
- l. Despacho n.º 7511/2014 de 9 de junho;-----
- m. Despacho n.º 5711/2014 de 30 de abril;-----
- n. Decreto-Lei n.º 16/2009 de 14 de janeiro;-----
- iv. A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.-----
- b.Ponderações e Valorações** - Será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----
- c.Deliberações finais** - O júri deliberou que as provas serão aplicadas de forma coletiva a todos os candidatos.-----

5. Sistema de classificação final-----

- a. Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem com relação jurídica de emprego público ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado, uma vez tratar-se de constituição de vínculo público a termo:-----

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%).$$

- b. Para os demais candidatos, que optem por outros métodos:-----

$$CF = (PC \times 50 \%) + (AP \times 50 \%).$$

Sendo:-----

CF = Classificação Final.-----

AC = Avaliação Curricular.-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

PC = Prova de Conhecimentos.-----

AP = Avaliação Psicológica.-----

9. Critérios de desempate-----

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;-----
- b) Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;-----
- c) Determina-se o valor em percentagem (valor absoluto) do segundo método utilizado;-----
- d) Subsistindo o empate, procede-se da seguinte forma:-----
 - Para os candidatos integrados no método da avaliação curricular: a preferência é dada em função da valoração nos critérios por esta ordem - "experiência profissional", "habilitações literárias" e "formação profissional";-----
 - Para os candidatos integrados no método da prova de conhecimentos, é determinado o candidato com melhor classificação nas perguntas de desenvolvimento.-----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Júri

O Presidente

António Miranda

O 1.º Vogal

Pedro Chaves

A 2.ª Vogal

Noélia Ramos