

**ATA N.º1**

===== Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho Técnico Superior (com licenciatura em Engenharia Florestal, agrícola, agrária ou agronomia e inscrição válida como membro efetivo na Ordem Profissional), de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 06/07/2023. =====

===== Aos catorze dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pela Técnica Superior, **Ándrea Susana Silva Pinho Ferreira**, na qualidade de Presidente, pelas técnicas superiores **Cláudia Maria Almeida Azevedo** e **Carla Donzília de Lima Godinho**, na qualidade de vogais efetivas. =====

===== Aberta a reunião o Júri deliberou, de acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 17.º e seguintes da Portaria n.º233/2022, de 09/09, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção. A seleção será efetuada através de avaliação curricular e, adicionalmente por entrevista de seleção. Contudo, apenas os/as candidatos/as selecionados/as pela análise curricular serão convocados para a entrevista de seleção: =====

===== **Avaliação Curricular (AC)**: visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A AC é 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 elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: =====

**AC = (HAx10%) + (FPx40%) + (EPx40%) + (ADx10%)** =====

Em que: =====

===== **HA = Habilitação Académica** – graduada da seguinte forma: =====

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores.

===== **FP = Formação Profissional** - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: =====

- Sem formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 0 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata até 30 horas – 10 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 31 horas até 60 horas para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 12 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 61 horas até 120 horas – 16 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 121 horas até 180 horas – 18 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata superior a 180 horas – 20 valores. =====

===== **EP = Experiência Profissional:** incidindo sobre a execução das atividades abaixo discriminadas: =====

- Na elaboração e implementação de Plano Municipal de Execução de Gestão Integrada de Fogos Rurais, de acordo com as diretrizes emanadas no PSA e articular com a revisão do PDM;
- Na emissão de pareceres e elaboração de propostas no âmbito do planeamento florestal e defesa da floresta contra incêndios, incluindo a análise e emissão de pareceres de arborizações e re-arborizações no âmbito do regime jurídico aplicável às ações de arborização e re-arborização.
- Análise aos condicionalismos das edificações em espaços rurais, com respetiva emissão de parecer;
- Análise de risco inerente à realização de atividades culturais, desportivas ou outros eventos organizados em espaços rurais e urbanos, no uso de fogo;
- No controlo e monitorização de agentes bióticos (vespa velutina, vespa da galha do castanheiro, espécies invasoras, pragas).

===== A experiência profissional será valorada da seguinte forma: =====

- Sem experiência nas matérias indicadas – 0 valores
- Com experiência em apenas um dos itens – 10 valores
- Com experiência em dois dos itens – 12 valores
- Com experiência em três dos itens – 14 valores
- Com experiência em quatro dos itens – 16 valores
- Com experiência em cinco dos itens – 18 valores

- Com experiência em cinco dos itens e com 5 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 20 valores.

Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. =====

===== **AD = Avaliação do Desempenho:** em que serão consideradas as avaliações de desempenho referentes aos últimos 3 períodos avaliativos, se aplicável, em que cumpriu/executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte: =====

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

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro. =====

===== Em caso de não possuir os 3 (três) períodos avaliativos, será efetuada a média dos períodos existentes. =====

===== **A Entrevista de Seleção (ES)** - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e outros aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador/entrevistado. Terá a duração aproximada de 20 minutos e é avaliada de 0 a 20 valores.

Serão considerados os seguintes fatores: =====

- a) Motivação e interesses profissionais, que apreciará os motivos da candidatura e expectativas profissionais;
- b) Relacionamento interpessoal, que ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho;
- c) Capacidade de comunicação, que avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal;
- d) Análise crítica da experiência profissional, que avaliará a capacidade de reflexão crítica acerca da experiência profissional e da proatividade no contributo para os objetivos do serviço.

===== A ordenação final dos/as candidatos/as que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte: =====

**CF = 60% AC + 40% ES** =====

Em que: =====

*Azéméis*  
*A.*  
*C. Oliveira*

CF = Classificação Final; =====

AC = Avaliação Curricular; =====

ES = Entrevista de Seleção. =====

===== Em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação: =====

- 1.º maior valoração da experiência profissional;
- 2.º maior valoração da formação profissional;
- 3.º maior valoração da avaliação de desempenho;
- 4.º maior valoração da habilitação académica.

===== A publicitação dos resultados obtidos é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município ([www.cm-oaz.pt](http://www.cm-oaz.pt)). =====

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

**O JÚRI,**



**Ândrea Susana Silva Pinho Ferreira**

**Presidente do Júri**



**Cláudia Maria Almeida Azevedo**

**1.º Vogal**



**Carla Donzília Lima Godinho**

**2.º Vogal**

### Entrevista Profissional de Seleção

Durante a entrevista, serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os fatores de avaliação.

	<b>Fator de avaliação</b>	<b>Assunto a abordar</b>
F1	Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
F4	Análise crítica da experiência profissional	Avaliará a capacidade de reflexão crítica acerca da experiência profissional e da proatividade no contributo para os objetivos do serviço.

### **Motivação e interesses profissionais**

<b>Avaliação</b>	<b>Fundamentação da classificação</b>
4,00	Manifestou muitas dificuldades na identificação das suas motivações para concorrer a este posto de trabalho. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nesta área de atividade. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver.
8,00	Manifestou algumas dificuldades na identificação das suas motivações para concorrer a este posto de trabalho. Revelou pouca noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nesta área de atividade. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais.
12,00	Manifestou motivações e interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver neste posto de trabalho. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
16,00	Demonstrou grande motivação e interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver neste posto de trabalho. Revelou bom nível de autoavaliação dos seus pontos fortes e fracos e projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.

*Assessoria*  
*GA*  
*CGA*



### Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetando capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Revelou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando grande facilidade de integração em grupos de trabalho e de adoção de comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de excelente da capacidade de relacionamento interpessoal.

### Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldades de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, mostrou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Revelou facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, com um vocabulário rico e adequado, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

### Análise crítica da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou ausência de experiência profissional ou ausência de uma reflexão crítica da sua experiência profissional, não identificando o seu papel na resolução de problemas e na procura de soluções para a melhoria da organização.
8,00	Demonstrou ausência de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, revelando dificuldade em reconhecer aspetos positivos dessa experiência e das dificuldades que enfrentou, não conseguindo identificar o seu contributo para a resolução de problemas e para a melhoria da organização.
12,00	Demonstrou pouca capacidade de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, identificando alguns aspetos positivos dessa experiência e os desafios que enfrentou, nomeadamente a forma como ultrapassou dificuldades e contribuiu para a melhoria do serviço, evidenciando pouco comprometimento com os objetivos da organização.
16,00	Evidenciou capacidade de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, identificando a relevância dessa experiência no seu desenvolvimento profissional e mostrando, com alguns exemplos, a sua proatividade na melhoria do seu desempenho, nomeadamente como ultrapassou dificuldades e contribuiu para a melhoria da organização.
20,00	Evidenciou uma grande facilidade de reflexão crítica relativamente à sua experiência profissional, identificando a relevância dessa experiência no seu desenvolvimento profissional e mostrando, com exemplos e de forma assertiva, a sua proatividade na melhoria do seu desempenho, nomeadamente como ultrapassou dificuldades e contribuiu, de forma comprometida, para a melhoria da organização.

O JÚRI,



**Ândrea Susana Silva Pinho Ferreira**

**Presidente do Júri**



**Cláudia Maria Almeida Azevedo**

**1.ª Vogal**



**Carla Donzília Lima Godinho**

**2.ª Vogal**

