

Procedimento concursal comum para recrutamento de 10 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para a carreira e categoria de assistente operacional, para exercício de funções de sapador florestal na Unidade Técnica Florestal (UTEF)

ATA N.º 1

Aos 29 dias do mês de abril do ano de 2022, pelas 10:00 horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 22 de março de 2022, que recaiu sobre a proposta n.º 238/2022, que autorizou a abertura do procedimento concursal comum para recrutamento de 10 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para a carreira e categoria de assistente operacional, para exercício de funções de sapador florestar na Unidade Técnica Florestal (UTEF), reuniu o júri do procedimento, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 26 de abril de 2022, tendo estado presentes os seguintes membros:

Presidente: Rui Ângelo, Diretor do Departamento do Serviço de Proteção Civil;

Vogais:

- Mário Rios, Chefe da Unidade Técnica Florestal, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Vera Calha, Chefe da Unidade de Apoio Técnico do Departamento de Recursos Humanos.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a respetiva ordem de trabalhos:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos procedimentos para constituição de

vínculos de emprego público a termo, o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular;

2. De acordo com o despacho do Senhor Presidente de 26 de abril de 2022, o método de seleção obrigatório a utilizar no presente procedimento será a avaliação curricular e o método de seleção facultativo a entrevista profissional de seleção;
3. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
4. 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;
5. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação vigente, doravante referida como Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo I à presente ata;

I - Relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o Júri, ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2017, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;
- c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 65\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

- Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura - 18 valores;
- Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Sem formação - 8 valores;
- Até 25 horas de formação – 12 valores;
- Mais do que 25 e menos do que 50 horas de formação – 12 valores;
- Mais do que 50 e menos do que 75 horas de formação – 14 valores;
- Mais do que 75 e menos do que 100 horas de formação – 16 valores;
- Mais do que 100 e menos do que 125 horas de formação – 18 valores;
- Com 125 ou mais horas de formação – 20.

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

- Sem experiência profissional – 10 valores;
- Menos de 1 ano de experiência profissional – 12 valores;
- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 14 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 16 valores;
- Entre 3 e 5 anos de experiência profissional – 18 valores;
- Mais de 5 anos de experiência – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

1.4. O Júri pode exigir aos candidatos que apresentem documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

2. Quanto à entrevista profissional de seleção:

2.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada 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.

2.2. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

2.3. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.
F2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, de adotar uma atitude facilitadora do relacionamento e gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em equipa.
F4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso).

2.4. Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

Relevância da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou deter reduzida experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como em áreas distintas, mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8,00	Revelou deter reduzida experiência profissional com incidência sobre a

	execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor/a de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado.
12,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução de algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
16,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
20,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
16,00	Evidenciou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho



	concurgado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opçoes tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expetativas 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 o desempenho das funçoes objeto do posto de trabalho concurgado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento 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 diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situaçoes de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom  capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e

	hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
--	---

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Defende as suas ideias de forma muito pouco clara, muito pouco objetiva e transparente. Reflete insuficiente correção linguística e vocabular no seu discurso oral, bem como total ausência de assertividade.
8,00	Não defende as suas ideias de forma clara, objetiva e transparente. Apresenta dificuldades de expressão, no que toca à correção linguística e vocabular, bem como à criação de empatia. Revela falta de assertividade e autoconfiança.
12,00	Não tem dificuldades em expressar a sua opinião. Defende as suas ideias de forma clara, objetiva e transparente. Reflete suficiente correção linguística e vocabular no seu discurso oral. Não usa muletas no discurso oral nem linguagem de tipo calão.
16,00	Usa linguagem de bom nível, com clareza, capacidade de síntese, boa estruturação linguística, raciocínio lógico e sequencial. Não é repetitivo/a, mantém um fio de raciocínio escorreito e cria empatia com o interlocutor.
20,00	Demonstra enorme clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreender e interpretar as questões colocadas, elevada organização mental, enorme capacidade de argumentar, muito grande assertividade. Reflete muito grande capacidade linguística e empatia.

2.5. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

2.6. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

3. Quanto ao Sistema de valoração final:

3.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (CAC \times 70\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

3.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

3.3. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "Interesse e motivações profissionais";
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "Relevância da experiência profissional";
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "Relacionamento interpessoal".

III – Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

IV – No que concerne ao ponto 4 da ordem de trabalhos – Forma de notificação dos candidatos -, o Júri deliberou ainda, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 12:15 horas, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

O Júri



Presidente



1.º Vogal Efetivo

Veralvírio de Triunfo

2.º Vogal Efetivo