



Carla Silva
CS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA FUNCIONAL DE AMBIENTE

-----ATA N.º 1-----

-----Aos 07 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Cândida Martins na qualidade de Presidente, Filipa Pais na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Carlos Sampaio na qualidade de 2º Vogal Efetivo.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção:-----

-----Prova de conhecimentos (PC) – 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 será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual e terá uma duração não superior a 150 minutos (120 minutos mais meia hora de tolerância). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos escrita são os seguintes:-----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação);-----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação);-----
- Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação);-----
- Lei de Bases da Política de Ambiente (Lei n.º 19/2014 de 14 de abril, na sua atual redação);-----
- Lei quadro das contraordenações ambientais (Lei n.º 50/2006 de 29 de agosto, na sua atual redação);-----
- Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 - ENCNB 2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, de 7 de maio);-----
- Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas 2020 – ENAAC (Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015 de 30 de julho);-----



Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized 'P' and 'CJ'.

- Estratégia Nacional para a Educação Ambiental–ENEA (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2017 de 11 de julho); -----
- Lei da Água (Lei n.º 58/2005 de 29 de dezembro, na sua atual redação); -----
- Titularidade dos Recursos Hídricos (Lei n.º 54/2005 de 15 de novembro, na sua atual redação); -----
- Regime Geral de Gestão de Resíduos (Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua versão atual); -----
- Regime Jurídico de Avaliação de Impacte Ambiental - RJAIA (Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na sua atual redação);-----
- Regime de Licenciamento Único Ambiental (Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio, na sua atual redação); -----
- Regulamento Geral de Ruído - RGR (Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua versão atual); -----
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional – RAN (Decreto-Lei n.º 73/2009 de 31 e março na sua atual redação); -----
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional – RJREN (Decreto-lei n.º 166/2008 de 22 de agosto, na sua atual redação); -----
- Regime jurídico aplicável às ações de arborização e rearborização (DL n.º 96/2013, de 19 de julho, na sua atual redação);-----
- Regime jurídico de gestão do arvoredo urbano (Lei n.º 59/2021, 18 de agosto, na sua versão atual); -----
- Controlo, detenção, introdução na natureza e repovoamento de espécies exóticas da flora e fauna (DL 92/2019, de 10 julho, na sua atual redação) -----
- Medidas de Proteção ao sobreiro e à azinheira (DL 169/2001, de 25 de maio, na sua atual redação);-----
- Transposição das Diretivas Comunitárias relativas à conservação das aves selvagens e à preservação dos habitantes naturais e da fauna e flora selvagens (Decreto-Lei n.º 140/99, 24 de abril, na sua versão atual); -----
- Regulamento Municipal de Gestão de Resíduos Urbanos de Montemor-o-Novo (Regulamento n.º 111/2015, Diário da República, 2.ª série — N.º 49 — 11 de março de 2015); -----
- Regulamento Municipal de Drenagem de Águas Residuais de Montemor -o –Novo (Regulamento n.º 110/2015 do Diário da República, 2.ª série — N.º 49 — 11 de março de 2015); -----



Revisão
CLF

- Regulamento Municipal de Abastecimento de Água do Município de Montemor - o -Novo (Aviso n.º 1929/2015, Diário da República, 2.ª série — N.º 49 — 11 de março de 2015).-----

-----Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

-----Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %.-----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será 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. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

- $AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 40 \% + AD \times 20 \%$ -----



Ar. de
C. J.

-----As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

- 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;-----
- 19 valores - habilitação de grau académico de Mestrado;-----
- 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.-----

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- Duração da Formação: -----
- ≤ 18 horas - 10 valores; -----
- > 18 horas e ≤ 36 horas - 14 valores;-----
- > 36 horas e ≤ 60 horas - 17 valores;-----
- > 60 horas - 20 valores; -----

-----A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.-----
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.-----
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.-----

-----A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- até 1 ano - 12 valores-----
- > 1 ano ≤ 3 anos - 14 valores-----
- > 3 anos ≤ 5 anos - 16 valores-----
- > 5 anos ≤ 10 anos - 18 valores-----
- > 10 anos - 20 valores -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ciclo avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntico às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente;-----
- 16 valores – desempenho relevante; -----
- 12 valores – desempenho adequado;-----
- 5 valores – desempenho inadequado.-----

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12



Handwritten signature and initials in blue ink.

valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:-----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o Serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade.-----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal;-----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

-----Este método de seleção será avaliado de acordo com o seguinte:-----

- 20 valores – Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- 16 valores – Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;
- 12 valores – Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente nas 4 competências definidas;--
- 4 valores – Comportamento associado presente nas 3 competências definidas;--
- 0 valores – Sem competências;-----

-----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. -----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %.-----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado:-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É 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. -----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbal; -----
- Sentido de responsabilidade e ética profissional; -----



Handwritten signature and initials in blue ink.

- Motivação para o desempenho da função;-----
- Apresentação e qualidade da experiência de trabalho anterior.-----

-----Os parâmetros serão avaliados 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.-----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 30 %.-----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem 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, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação :-----

- $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$ -----

-----Sendo:-----

- OF = Ordenação Final-----
- PC= Prova de Conhecimentos-----
- AP= Avaliação Psicológica-----
- AC = Avaliação Curricular-----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: apenas sendo convocados para o método seguinte, os candidatos com avaliação superior a 12 valores no método anterior.

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

O Júri do Procedimento

Luís Carlos Gabriel Freixo Santos

(Presidente)

Felipe Reis

(1º Vogal Efetivo)

Carlos Eduardo Lopes Lourenço

(2º Vogal Efetivo)