



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

CS
[Signature]
[Signature]

Procedimento Concursal Comum para a Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por
Tempo Indeterminado para Técnico Superior – área de Engenheiro Florestal

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos dezasseis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, no edifício onde funciona o Departamento de Ambiente e Espaço Público, reuniu o júri do concurso acima indicado, designado por despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal de doze de novembro de dois mil e vinte e cinco, tendo estado presentes: -----

Presidente: Arq.ª Catarina Gonçalves Rodrigues Vieira Conde, Diretora do Departamento de Ambiente e Espaço Público; -----

1.ª Vogal Efetiva: Arq.ª Inês Sofia Costa Belchior, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão da Estrutura Verde; -----

1.º Vogal Suplente: Eng.ª Ana Isabel D'Assunção Bento da Silva, Técnica Superior. -----

Ordem de trabalhos: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão; -----

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação; -----

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular; -----

4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências; -----

5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos; -----

6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica; -----

7. Aprovação da fórmula de ordenação final; -----

8. Aprovação dos critérios de preferência. -----

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão -----

O júri considerou que as funções a exercer nos postos de trabalho a concurso, se enquadram no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme estabelecido no Mapa de Pessoal desta autarquia. -----

"Efetuar a atualização do levantamento, caracterização e gestão do património arbóreo concelhio, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso dos trabalhos necessários; análise, avaliação e emissão de pareceres técnicos relativamente às condições fitossanitários de espécies arbóreas; gestão e vistorias dos contratos de serviços relativos à manutenção do património arbóreo e tratamentos fitossanitários; assegurar a realização de ações de sensibilização para a preservação da flora autóctone e áreas florestais; desenvolver e realizar outras atividades e tarefas que lhe sejam funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação profissional adequada."



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

1.1. Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

a) **Orientação para o serviço público:** visa atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----

b) **Orientação para os resultados:** visa avaliar a capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.; -----

c) **Análise Crítica e Resolução de Problemas:** visa avaliar a capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;-----

d) **Gestão do conhecimento:** visa avaliar a capacidade de adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização; -----

e) **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** visa assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

1.2. Requisitos de admissão -----

1.2.1. Quanto aos requisitos obrigatórios de admissão e que revestirão carácter eliminatório: -----

1.2.2. Os candidatos deverão reunir, cumulativamente, os requisitos gerais até à data limite para apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17 da LTFP. A saber: -----

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----

b) 18 anos de idade completos; -----

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

1.2.3. O nível habilitacional exigido é a licenciatura em engenharia florestal, sendo que é ainda necessária a inscrição como membro efetivo em associação profissional da área. -----

Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. -----

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signatures and initials]

equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira a habilitação do sistema educativo português. -----

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação -----

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, utilizar-se-ão os seguintes métodos de seleção: -----

A. 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, tendo no entanto a possibilidade de afastar estes métodos de seleção no formulário de candidatura, realizando a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. -----

B. Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que: -----

C. Para os candidatos sujeitos a provas de conhecimento e avaliação psicológica, a nota final será igual à classificação obtida na prova de conhecimentos, uma vez que a avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de apto ou não apto. -----

Para os restantes candidatos, a avaliação curricular valerá 60%, enquanto que a entrevista de avaliação de competências valerá 40%. -----

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular -----

Conforme dispõe a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, optou o júri pela aplicação do método de Avaliação Curricular, nos seguintes termos: -----

A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do curriculum vitae, entre os quais a habilitação académica ou Nível de Qualificação (NQ), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD). Assim serão considerados e ponderados os seguintes elementos: -----

A. A habilitação académica é valorada na componente Nível de Qualificações (NQ), a qual considera e pondera o nível da qualificação, conforme o Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. Considerando que a licenciatura será o mínimo exigido para o preenchimento do posto de trabalho, o nível de qualificações será valorado nos seguintes termos: -----

- Nível 6: licenciatura – 16 valores; -----
- Nível 7: mestrado na área – 18 valores; -----
- Nível 8: doutoramento na área – 20 valores. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas. -----

B. A Formação Profissional (FP) visa ponderar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional caracterizadora da carreira em concurso, sendo consideradas as ações de formação realizadas nos 3 anos anteriores à data da publicitação do aviso de abertura no Diário da República, e atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação. -----

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

C. A Experiência Profissional (EP) pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Engenharia Florestal, sendo valorado o tempo de serviço nas respetivas funções, nos seguintes termos:-----

- Sem experiência: 10 Valores; -----
- Até 1 ano de experiência: 11 Valores;-----
- Até 2 anos de experiência: 12 Valores; -----
- Até 4 anos de experiência: 14 Valores; -----
- Até 6 anos de experiência: 16 Valores; -----
- Até 8 anos de experiência: 18 Valores; -----
- Mais de 8 anos de experiência: 20 Valores. -----

D. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

Para efeitos de classificação da Avaliação de Desempenho, esclarece-se que apenas poderá ser considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá a classificação de 2,5, atendendo ao fixado no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, para o desempenho regular, previsto na alínea c) do número 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. -----

E. A classificação do método de seleção Avaliação Curricular é efetuada numa escala de 0 a 20 valores resultando da média ponderada das classificações nas componentes Nível de Qualificações (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (NQ \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (AD \times 0,25). \text{ -----}$$

F. Sempre que a análise dos currículos dos candidatos implique, para efeitos de experiência profissional, o cálculo de períodos de trabalho e os candidatos não refiram o dia, mês e ano do início e do fim das respetivas funções considera-se que



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

7
A
#

a referência a meses se efetua ao dia 1 do mesmo, e a referência a anos ao dia 1 de janeiro do mesmo ano. -----

G. Aprovar a correspondente Ficha de Avaliação Curricular, que se anexa à presente ata. -----

4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências -----

Considerando que a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: ---

A. A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas. -----

B. A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por um técnico com formação profissional para o efeito. -----

C. A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma duração aproximada de 60 minutos. -----

5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos -----

Considerando que a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, a prova de conhecimentos comporta uma única fase, é de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, com a duração de 90 minutos e com consulta de legislação em suporte de papel. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados: -----

- Grau 0 - Ausência de resposta ou resposta totalmente errada; -----
- Grau 1 - Resposta com abordagem apenas indireta da questão; -----
- Grau 2 - Resposta suficientemente elaborada com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta; -----
- Grau 3 - Resposta suficientemente elaborada; -----
- Grau 4 - Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta; -----
- Grau 5 - Resposta bem elaborada e integralmente fundamentada.-----

A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;-----
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;-----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de dezembro;-----
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro e Portarias aplicáveis em vigor;-----
- Introdução na natureza de espécies não indígenas da flora e da fauna - Decreto-Lei nº 92/2019, de 10 de julho;-----

Handwritten initials and signature in blue ink.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

- Medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios - Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro;-----
- Gestão de combustível no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios - Decreto-Lei n.º 10/2018, de 14 de fevereiro;-----
- Regime jurídico aplicável às ações de arborização e rearborização - Lei n.º 77/2017, de 17 de agosto;-----
- Elaboração de projetos de arborização e de rearborização - Portaria n.º 15-A/2018, de 12 de janeiro;-----
- Regime de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos - Lei n.º 26/2013, de 11 de abril;-----
- Plano Diretor Municipal de Vila Franca de Xira (publicado na 2ª Série do Diário da República nº 224, de 18 de novembro de 2009 incluindo todas as retificações e alterações ocorridas, nomeadamente a 2ª alteração à 1ª Revisão do PDM, constante do aviso nº 12851/2019, publicado na 2ª Série do Diário da República n.º 153, de 12 de agosto de 2019);-----
- Regulamento Municipal de Espaços Exteriores n.º 6/2013 (publicado no Edital n.º 255/2013) - disponível na página da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira;-----
- Regime jurídico de gestão do arvoredo urbano - Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto;-----
- Plano Municipal de Arborização Urbana (PMARU) - disponível na página da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira.-----

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do aviso de abertura no Diário da República. -----

6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica-----

Considerando que a Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido, podendo comportar uma ou mais fases, deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

A. A avaliação psicológica é realizada por psicólogo devidamente inscrito na Ordem dos Psicólogos Portugueses;-----

B. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. ----

7. Aprovação da fórmula da ordenação final-----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

A ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidatos: -----

OF = (AC x 0,60) + (EAC x 0,40) ou OF = PC -----

Em que: -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

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

8. Aprovação dos critérios de preferência -----

Considerando que, nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é estabelecido que, em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; e os que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -----

Deliberou, ainda, o júri que subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

1) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caraterizadoras do posto de trabalho. -----

2) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

E, nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada. -----

O Júri do procedimento,

Presidente

1ª Vogal efetiva

1ª Vogal suplente



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a): _____

Classificação: _____ Valores

1. Nível de Qualificações (NQ) – 0,15 O Nível de Qualificações corresponde aos níveis previstos no Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. .	NÍVEL 6 ☐ 16 Valores NÍVEL 7 ☐ 18 Valores NÍVEL 8 ☐ 20 Valores Classificação final do parâmetro: _____ Valores																																				
2. Formação Profissional (FP) – 0,25 São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional caracterizadora da carreira de Técnico Superior de Engenheiro Florestal sendo consideradas as ações realizadas nos 3 anos anteriores à data de publicitação do concurso. São atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação.	<table><thead><tr><th>AÇÃO DE FORMAÇÃO</th><th>Horas</th><th>-</th><th>Valores</th></tr></thead><tbody><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 1:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 2:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 3:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 4:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 5:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 6:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 7:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 8:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>_____ Valores</td></tr></tbody></table> Total: _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO	Horas	-	Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 1:	_____	horas	_____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 2:	_____	horas	_____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 3:	_____	horas	_____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 4:	_____	horas	_____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 5:	_____	horas	_____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 6:	_____	horas	_____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 7:	_____	horas	_____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 8:	_____	horas	_____ Valores
AÇÃO DE FORMAÇÃO	Horas	-	Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 1:	_____	horas	_____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 2:	_____	horas	_____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 3:	_____	horas	_____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 4:	_____	horas	_____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 5:	_____	horas	_____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 6:	_____	horas	_____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 7:	_____	horas	_____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 8:	_____	horas	_____ Valores																																		
3. Experiência Profissional (EP) – 0,35	SEM EXPERIÊNCIA: ☐ 10 Valores ATÉ 1 ANO DE EXPERIÊNCIA: ☐ 11 Valores ATÉ 2 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 12 Valores ATÉ 4 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 14 Valores ATÉ 6 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 16 Valores ATÉ 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 18 Valores SUPERIOR A 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: ☐ 20 Valores																																				
4. Avaliação do Desempenho (AD) – 0,25 A Avaliação do Desempenho resulta do último período de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores	_____ Total: _____ Valores ☐ Sem avaliação – _____																																				