



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Montalegre, na área de Engenharia Agronómica - Zootécnica, para a Unidade de Desenvolvimento Estratégico.

ATA N.º 1

-Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção-

No dia vinte e sete de abril de dois mil e vinte e seis, pelas catorze e quinze horas, por via telemática (reunião realizada em formato online), reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho da Sr. Presidente da câmara a 17 de abril de 2026, composto da seguinte forma: -----

Eng.ª Isabel Maria Geraldês Carvalho Santana, Técnica Superior do Departamento Técnico da CONFAGRI da Região Norte, na qualidade de presidente. -----

Dra. Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa e Fernando Pires Alves Moura, Chefe de Unidade de Desenvolvimento Estratégico, ambos do Município de Montalegre, na qualidade de vogais. -----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto I – Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

Ponto II – Estabelecer critérios de ordenação final. -----

Ponto III – Outras deliberações. -----

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

Com base no perfil de competências (Anexo I) previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP e o n.º1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, adiante designada por Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do/a candidato/a, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos/as candidatos/as a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, o júri delibera por unanimidade o seguinte: -----

- Para os/as candidatos/as que se encontrem na situação prevista no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC), complementados com o método de seleção avaliação psicológica (AP), nos termos do n.º2 do artigo 18.º da Portaria. Estes métodos serão aplicados

ao universo destes candidatos/as salvo se forem afastados por declaração escrita nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

- Para os/as restantes candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, complementados com o método de seleção entrevista de avaliação de competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria. -----

- De acordo com o artigo 21.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada um dos métodos, sendo os resultados convertidos para escala de 0 a 20 valores, exceto no método de avaliação psicológica, o qual é avaliado através da menção de *Apto* e *Não Apto*. -----

- Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma: -----

1. 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, de realização individual, incide sobre conteúdos genéricos e específicos diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica e a forma escrita, é efetuada em suporte de papel, constituída por questões de escolha múltipla, verdadeiro e falso e de desenvolvimento. A prova será estruturada da seguinte forma: -----

Parte I – 10 questões de escolha múltipla;

Parte II – 10 questões de verdadeiro e falso;

Parte III – 4 questões de desenvolvimento

1.1. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

1.2. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos (com 15 minutos de tolerância). -----

1.3. Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a realização da prova. -----

1.4. Os/as candidatos/as convocados/as deverão comparecer 30 minutos antes da hora marcada para a prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos, por atraso, após o início da mesma. Não são permitidas ausências da sala durante a prova. Os/as candidatos/as com deficiência comprovada, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que solicitem condições especiais para a realização da prova, poderão ter uma tolerância de até 15 minutos na duração da mesma. Nestes casos, o comprovativo do grau de deficiência deve ser apresentado até 10 dias antes da realização da prova, caso não tenha sido apresentado no momento da candidatura. -----

1.5. Nos termos do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato na correção da prova. ---

1.6. Temáticas/bibliografia/legislação: A Prova de Conhecimentos incidirá sobre a seguinte/bibliografia: -----



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

16.1. Geral:

- Constituição da República Portuguesa; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do trabalho; -----
- Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP); -----
- Decreto-lei n.º 18/2009 de 4 de setembro. -----
- Decreto Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro – Estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção; -----
- Regulamento Geral da Proteção de Dados. -----

16.2. específica:

- Decreto-Lei n.º 142/2006, de 27 de julho – Regras para identificação, registo e circulação dos animais das espécies bovina, ovina, caprina, suína e equídeos, bem como o regime jurídico dos centros de agrupamento, comerciantes e transportadores e as normas de funcionamento do sistema de recolha de cadáveres na exploração (SIRCA), revogando o Decreto-Lei n.º 338/89, de 24 de Agosto;
- Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho – Regime jurídico da atividade de inspeção, auditoria e fiscalização dos serviços da administração direta e indireta do Estado.
- Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março – Aprova o regime jurídico da Reserva Agrícola Nacional e revoga o Decreto-Lei n.º 196/89, de 14 de junho;
- Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril – Lei orgânica da IGF;
- Lei n.º 26/2013, de 11 de abril - Regula as atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional e de adjuvantes de produtos fitofarmacêuticos e define os procedimentos de monitorização à utilização dos produtos fitofarmacêuticos, transpondo a Diretiva n.º 2009/128/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro, que estabelece um quadro de ação a nível comunitário para uma utilização sustentável dos pesticidas, e revogando a Lei n.º 10/93, de 6 de abril, e o Decreto-Lei n.º 173/2005, de 21 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho - Regime de exercício da atividade pecuária (NREAP);
- Temas de atividade de inspeção, principais conceitos da auditoria União Europeia Fundos Agrícolas PEPAC 2030;
- Decreto-Lei n.º 92/2019, de 10 de julho - Regime jurídico aplicável ao controlo, detenção, introdução na natureza e repovoamento de espécies exóticas da flora e fauna;
- Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto - Regime jurídico da Reserva Ecológica Nacional;
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro – Regime geral da gestão de resíduos;
- Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto – Regime jurídico de gestão do arvoredo urbano;
- Portaria n.º 79/2022, de 3 de fevereiro - Regime aplicável à gestão de efluentes pecuários, revogando as Portarias n.os Portaria n.º 631/2009, de 9 de junho, e Portaria n.º 114-A/2011, de 23 de março;
- Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro: Estabelece o modelo de governação dos fundos

européus (PT2030), incluindo o PEPAC, definindo a estrutura orgânica para o período 2021-2027;

- Decreto-Lei n.º 12/2023, de 24 de fevereiro – Normas gerais do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum de Portugal;

- Portaria n.º 54-L/2023, de 27 de fevereiro: Aprova o regime dos pedidos de ajuda e de pagamento ao IFAP, I. P.;

- Portaria n.º 54-E/2023, de 27 de fevereiro: Aplicação das intervenções de pagamentos diretos (Ecorregimes e Sustentabilidade);

- Portarias n.º 360/2024/1, de 30 de dezembro - Regime específico do apoio a conceder, ao abrigo do artigo 70.º do Regulamento (UE) 2021/2115, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que se refere às tipologias C.1.1.7, «Produção Integrada (PRODI) — culturas agrícolas», e C1.1.8, «Agricultura biológica (conversão e manutenção)», integradas na intervenção C.1.1, «Compromissos agroambientais e clima», do domínio C.1 «Gestão ambiental e climática» do eixo C «Desenvolvimento Rural» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal).

- Portarias n.º 362/2024/1, de 30 de dezembro - Regime específico do apoio a conceder, ao abrigo dos artigos 71.º e 72.º do Regulamento (UE) 2021/2115, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que se refere às tipologias C.1.2.1, «Apoio às zonas com condicionantes naturais», e C.1.2.2, «Pagamento Rede Natura», integradas na intervenção C.1.2, «Manutenção da atividade agrícola em zonas com condicionantes naturais», do domínio C.1, «Gestão ambiental e climática», do eixo C, «Desenvolvimento rural», do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal).- Decreto -Lei n.º 63/2025, de 7 de abril – Normas de bem-estar, especialmente relevante na detenção de animais e, Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro (normas sanitárias e de posse);

A legislação mencionada, deverá ser considerada, pelos candidatos, sempre na sua redação atual. -----

1.7. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida, desde que não se encontre anotada, nem comentada. -----

2. Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. ----

2.1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de *APTO* e *NÃO APTO*, sendo excluídos os candidatos que obtenham a classificação *NÃO APTO*. -----

2.2. Nos termos do n.º2 do artigo 17.º da Portaria, a avaliação psicológica, é realizada preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP). Caso se revele, fundamentadamente, inviável a aplicação do método pela DGAEP, e uma vez que a autarquia não dispõe de técnicos com habilitação académica e formação adequadas para o efeito, será este método aplicado por uma entidade especializada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria. -----

3. Avaliação Curricular (AC) – incidente 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, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho. -----

3.1. Resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros a seguir indicados: -----



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

$$AC=(HÁ+2FP+2EP+AD)/6$$

- ✓ Habilitações Académicas – HA;
- ✓ Formação Profissional – FP;
- ✓ Experiência Profissional –EP;
- ✓ Avaliação de Desempenho –AD.

Em que: -----

3.1.1. Habilitações Académicas (HA) – Será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

HABILIAÇÃO	Pontuação
Licenciatura pós Bolonha na área de Engenharia Agronómica - zootecnia	12 valores
Mestrado (pós Bolonha) ou Licenciatura (pré Bolonha) na área de Engenharia Agronómica - zootecnia	14 valores
Mestrado (pré Bolonha) na área de Engenharia Agronómica - zootecnia	16 valores
Doutoramento na área de Engenharia Agronómica - zootecnia	20 valores

3.1.2. Formação Profissional (FP) – São ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, valorizadas até ao máximo de 20 valores, e frequentadas nos últimos 5 anos e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, da seguinte forma: -----

Horas de Formação	Pontuação
Mais de 120 horas de formação	20 valores
De 91 a 120 horas de formação	18 valores
De 31 a 90 horas de formação	16 valores
De 19 a 30 horas de formação	14 valores
De 13 a 18 horas de formação	12 valores
De 7 a 12 horas de formação	8 valores
Até 6 horas de formação	6 valores
Sem formação profissional	0 valores

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas da seguinte forma: -----

Um dia = 6 horas -----

Uma semana = 30 horas -----

Um mês = 120 horas -----

Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de cópia dos respetivo certificado de formação/participação. -----

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Caso, no documento comprovativo da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último. -----

3.1.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadas do posto de trabalho, em órgão ou serviço da função pública, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos: -----

Experiência Profissional	Pontuação
Mais de 8 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 6 até 8 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 4 até 6 anos de tempo de serviço	16 valores
De 2 até 4 anos de tempo de serviço	14 valores
De 1 até 2 anos de tempo de serviço	12 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	10 valores
Até 6 meses de tempo de serviço	8 valores
Nenhum tempo de serviço	0 valores

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o júri poderá, requerer, ao órgão ou serviço onde o candidato/a tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato/a, as informações, profissionais e ou habilitacionais, que considerar relevantes para o processo, nos termos do artigo 15.º da Portaria; -----

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública. -----

3.1.4. Avaliação de desempenho (AD) – Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do seguinte modo: -----

Desempenho insuficiente / inadequado	0 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores
Desempenho bom / adequado	14 valores
Desempenho muito bom / relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as consideradas para o desempenho da função. -----

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. ---

Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos: -----

- 20 valores: Nível Excelente; -----
- 18 valores: Nível Muito Bom; -----
- 16 valores: Nível Bom; -----
- 14 valores: Nível Satisfaz Bastante; -----
- 12 valores: Nível Satisfaz; -----
- 10 valores: Nível Suficiente; -----
- 8 valores: Nível Reduzido; -----
- 4 valores: Nível Insuficiente. -----

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, considerando-se a valoração até as centésimas. -----

4.1. Competências a avaliar: -----

- Orientação para o serviço público (OSP) -----
- Orientação para os resultados (OR) -----
- Iniciativa (I) -----
- Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP) -----
- Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) -----

Cada competência é composta por três componentes que correspondem às suas dimensões estruturantes, contribuindo para a definição, compreensão e aplicação da competência. A cada componente das competências são associados comportamentos de nível 3 de exigência, conforme estipulado nos n.º 4, 5 e na alínea a), do n.º 6 do Anexo I e Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprovou o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP). -----

A EAC será valorada de acordo com a fórmula: -----

$$EAC = (20\% \text{ OSP} + 15\% \text{ OR} + 20\% \text{ I} + 25\% \text{ OPGP} + 20\% \text{ ACRP})$$

5. Valoração dos métodos de seleção – Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, de acordo com n.º 4 do artigo 21.º da Portaria. -----

6. Nos termos do artigo 23.º da Portaria, a Ordenação Final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as fórmulas abaixo indicadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a: -----

- Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências: -----

$$OF = (PC \times 60\%) + AP \text{ (Apto / Não Apto)} + (EAC \times 40\%)$$

- Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica: -----

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%) + AP \text{ (Apto / Não Apto)}$$

Em que: -----

OF - Ordenação Final; -----

PC - Prova de Conhecimentos; -----

AP – Avaliação Psicológica; -----

AC - Avaliação Curricular; -----

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

7. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. -----

Ponto II – Estabelecer critérios de ordenação final. -----

A ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em situações de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e persistindo a igualdade de valoração são aplicados os seguintes critérios de desempate: -----

1.º Maior classificação na entrevista de avaliação de competências; -----

2.º Maior grau académico nas áreas de formação académicas preferenciais; -----

3.º Maior média final do curso de licenciatura. -----

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

Ponto III – Outras deliberações. -----

O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade ou falta de recursos ou meios, ou a necessidade de incremento de maior transparência assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento,



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

nos termos da lei. _____

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos/as candidatos/as, serão efetuadas através de uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. _____

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade. _____

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. _____

Publicitação da Lista de Ordenação Final – após homologação, será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e disponibilizada no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. _____

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. _____

O JÚRI

Presidente,

(Eng.ª Isabel Maria Geraldês Carvalho Santana)

1.ª Vogal,

(Maria Fernanda Dinis Moreira)

2.º Vogal,

(Fernando Pires Alves Moura)



Município de Montalegre

Câmara Municipal

ANEXO I

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

1. CARGO OU CARREIRA/CATEGORIA

- Técnico Superior – Engenharia Agronómica – Zootecnia.

2. NATUREZA DAS FUNÇÕES

- Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, enquadradas em diretivas definidas, na Unidade de Desenvolvimento Estratégico.

3. ÁREA DE ATUAÇÃO

Âmbito Geral

- Apoio aos agricultores nas candidaturas bem como na área agrícola e pecuária, analisar, esclarecer, apoiar e dar andamento a todas as reclamações, críticas e sugestões apresentadas pelos cidadãos, sobre assuntos de interesse para o município;
- Preparação e gestão de candidaturas e fontes de financiamento comunitários e nacionais, no âmbito da agricultura, pecuária e ambiental;
- Programar atividades na conservação na área agrícola classificada como património agrícola mundial (FAO);
- Elaboração, implementação e análise de projetos referentes PEPAC2023-2027, Portugal2030, entre outros, prestar apoio no relacionamento dos órgãos do município com as atividades económicas exercidas no território ou que aí se pretendam instalar, fornecendo informações resultantes das opções tomadas no domínio dos projetos de desenvolvimento, e apoiando os pequenos e médios empresários agrícolas e de produção animal, no âmbito de programas e incentivos nacionais e comunitários;
- Realizar funções consultivas, pareceres de avaliação agronómica e ambiental, sistemas de proteção dos valores e recursos naturais, agrícolas e florestais e da estrutura ecológica municipal;
- Promover a biodiversidade urbana;
- Planear e acompanhar projetos na área do paisagismo e sua manutenção periódica, com previsão dos recursos humanos e materiais necessários à sua prossecução;
- Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução;



Município de Montalegre Câmara Municipal

- Elaborar projetos de Rede de Rega, autonomamente ou em grupo, conceção e conservação de redes de rega;
- Levantamento e georreferenciação de zonas verdes do Concelho, com atualização das suas áreas, identificação das espécies de árvores e o seu estado fitossanitário;
- Proceder à recolha de informações referentes às intenções de investimento no município, bem como identificar projetos estruturantes de iniciativa de outras entidades no território municipal, em articulação com as demais unidades orgânicas;
- Coordenar a execução da política de desenvolvimento económico agrícola e pecuário em colaboração com os restantes serviços municipais; apoio técnico, logístico, mediação de contactos entre agentes económicos e produtores agrícolas e pecuários disponibilização e tratamento de informação;
- Realizar estudos e análises de âmbito global ou setorial, nomeadamente quanto à realidade económica e social do concelho, com o objetivo de melhorar e promover a defesa da agricultura e da pecuária;
- Promover a celebração de protocolos de colaboração com parceiros locais, associações agrícolas e outras entidades;
- Trabalhar segundo as normas técnicas de segurança, qualidade, produtividade, higiene e preservação ambiental;
- Exercer todas as atividade/funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4. Posição Hierárquica e autonomia

Execução das tarefas na dependência do Chefe de Unidade de Desenvolvimento Estratégico.

5. Formação

Licenciatura em Engenharia Agronómica - Zootecnia

6. Perfil de competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associado são:

<i>Competências</i>	<i>Comportamentos</i>
Orientação para o Serviço Público (Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.



Município de Montalegre Câmara Municipal

insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão)	Atua com prontidão com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
Orientação para os resultados (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)	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
Iniciativa (Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los)	Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros. Desenvolver tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para os problemas, de forma proativa.
Organização, planeamento e gestão de projetos (Capacidade para organizar, planear e acompanhar o trabalho de forma eficiente.)	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e à satisfação das expectativas das partes interessadas.
Análise crítica e resolução de problemas (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.)	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

NIPC 506 149 811

Anexo II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira de técnico superior, na área de engenharia agrónómica – zootécnia, para a Unidade de Desenvolvimento Estratégico.

Candidato: _____

Avaliação Curricular (AC) – Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo e será expressa através da seguinte fórmula, numa escala de zero a vinte valores, onde serão considerados os seguintes fatores: Habilitações Académicas (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A avaliação curricular traduz-se na fórmula que se segue:

$$AC = (HA + 2FP + 2EP + AD) / 6$$

Fatores de Avaliação – Avaliação Curricular (0 a 20 valores)	Pontuação Atribuída	
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura pós Bolonha <input type="text"/> Mestrado (pós Bolonha) ou Licenciatura (pré Bolonha) <input type="text"/> Mestrado (pré Bolonha) <input type="text"/> Doutoramento <input type="text"/> (Na área de engenharia agrónómica –zootécnia.)	Total <input type="text"/>
Formação Profissional (FP)	Mais de 120 horas <input type="text"/> De 91 a 120horas <input type="text"/> De 31 a 90 horas <input type="text"/> De 19 a 30 horas <input type="text"/> De 13 a 18 horas <input type="text"/>	Total <input type="text"/>



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

NIPC 506 149 811

	De 7 a 12 horas	<input type="text"/>	
	Até 6 horas	<input type="text"/>	
	Sem formação	<input type="text"/>	
Experiência Profissional (EP)	Mais de 8 anos	<input type="text"/>	Total <input type="text"/>
	Mais 6 até 8 anos	<input type="text"/>	
	Mais 4 até 6 anos	<input type="text"/>	
	De 2 até 4 anos	<input type="text"/>	
	De 1 até 2 anos	<input type="text"/>	
	Até 1 ano	<input type="text"/>	
	Até 6 meses	<input type="text"/>	
	Nenhum tempo de serviço	<input type="text"/>	
Avaliação de Desempenho (AD)	Insuficiente / Inadequado	<input type="text"/>	Total <input type="text"/>
	Sem avaliação	<input type="text"/>	
	Bom / Adequado	<input type="text"/>	
	Muito Bom / Relevante	<input type="text"/>	
	Excelente	<input type="text"/>	
AC= (HA + 2FP + 2EP + AD) / 6 =			
= (<input type="text"/> + 2 x <input type="text"/> + 2 x <input type="text"/> + <input type="text"/>) / 6 = <input type="text"/>			

O júri

A Presidente

Eng.ª Isabel Maria Gerales Carvalho Santana

1º Vogal

2º Vogal

Maria Fernanda Dinis Moreira

Fernando Pires Alves Moura