

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 4 postos de trabalho, carreira/categoria — Assistente Operacional (Sapador Florestal), para desempenhar funções na Divisão de Gestão Florestal e Veterinária do Município de Vale de Cambra

ATA N.º 1

No dia 22 do mês de setembro do ano de 2022, nas instalações do edifício municipal, reuniu o júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído por Vera Lúcia Almeida da Silva, Chefe da DGFV em regime de substituição como Presidente do Júri, Ana Manuela Fonseca Brandão de Pinho, Assistente Técnico e Manuel Fernando Rodrigues de Bastos, Encarregado Operacional, para:

1 – Elaborar extrato da publicação do aviso a efetuar no Diário da República, de acordo com o artigo 11 n.º1 alínea a) da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro (doravante apenas Portaria), Anexo 1;

2 – Elaborar publicação integral do aviso a efetuar na BEP, de acordo com o artigo 11 n.º1 alínea b) da Portaria, Anexo 2;

3 – Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do artigo 14.º n.º2 alínea c) e n.º 3 da Portaria, Anexo 3 que faz parte integrante desta ata.

O Júri,



Vera Lúcia Almeida da Silva



Ana Manuela Fonseca Brandão de Pinho



Manuel Fernando Rodrigues de Bastos

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 4 postos de trabalho, carreira/categoria — Assistente Operacional (Sapador Florestal), para desempenhar funções na Divisão de Gestão Florestal e Veterinária do Município de Vale de Cambra

ANEXO 3

Parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do artigo 14.º n.º2 alínea c) e n.º 3 da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Caracterização dos postos de trabalho a ocupar e conteúdos funcionais:

As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional: funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos e no Decreto-Lei 44/2020 de 22 de julho, nomeadamente:

- a) Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;
- b) Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;
- c) Silvicultura de carácter geral;
- d) Instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural;
- e) Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal e ambiental, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da gestão florestal das florestas e da fitossanidade;
- f) Vigilância, primeira intervenção e apoio ao combate a incêndios rurais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, com missões de intervenção de proteção civil previstas em

Alcino
Berta

diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC);

g) Ações de estabilização de emergência que minimizem os danos resultantes de processo de erosão, desobstrução de rede viária e linhas de água que reduzem o impacto da perda de solo, promovendo a recuperação do potencial produtivo.

Métodos de seleção:

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 5.º, 6.º e 7.º n.º 1 e 3 da Portaria, os métodos de seleção são aplicados de forma faseada e são os seguintes:

1 — Para os candidatos com relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar serão Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, nos termos do disposto no artigo 5.º da Portaria e artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria.

1.1 — Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, 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, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 20\%$$

HA - Habilitação académica e profissional

FP – Formação profissional

EP - Experiência profissional

AD - Avaliação de desempenho

A AC será efetuada mediante preenchimento pelo Júri da Ficha de Avaliação Curricular, aprovada

em ficha para o efeito - Anexo II, de acordo com os seguintes critérios:

HA - Habilitação académica e profissional

Escolaridade obrigatória, não sendo permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

FP – Formação profissional

Sem ações de formação – 0 valores;

Ações de formação até 21 horas – 10 valores;

Ações de formação entre 22 e 35 horas – 14 valores;

Ações de formação entre 36 e 70 horas – 18 valores;

Ações de formação num total igual ou superior a 71 horas – 20 valores.

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

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

No caso de, no documento comprovativo de 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.

EP - Experiência profissional

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Assim:

Sem experiência – 0 valores;

Até 6 meses – 10 valores;

Handwritten marks and signatures in the top left corner.

Superior a 6 meses e até 1 ano – 12 valores;
Superior a 1 ano e até 3 anos – 14 valores;
Superior a 3 anos e até 6 anos – 16 valores;
Superior a 6 anos e até 10 anos – 18 valores;
Superior a 10 anos – 20 valores.

AD - Avaliação de desempenho

Desempenho Inadequado — 0 valores

Desempenho Adequado (maior ou igual a 2 e menor do que 3) — 12 valores

Desempenho Adequado (maior ou igual a 3 e menor do que 4) — 14 valores

Desempenho Relevante (maior ou igual a 4 e menor do que 4,5) — 16 valores

Desempenho Relevante (maior ou igual a 4,5) — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores.

Para efeitos da avaliação do desempenho, será considerada a média aritmética relativa aos biénios de 2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho, nos termos definidos, será atribuída a classificação de Desempenho Adequado — 10 valores, neste parâmetro.

1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos da alínea d) do nº 1 do artigo 5.º da Portaria, sendo 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 (artigo 9.º n.º5 da Portaria), sendo as seguintes:

- Conhecimentos e experiência;
- Orientação para o serviço público;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal.

1.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 6.º da Portaria, sendo 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 (artigo 9.º n.º 5 da Portaria).

A EPS será efetuada mediante preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, aprovada para o efeito - Anexo III.

1.4 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (45\% \times AC) + (25\% \times EAC) + (30\% \text{ EPS})$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação das Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Estes candidatos podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele mencionados devendo assinalar expressamente essa opção por escrito no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

2 — Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, o júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação

Handwritten initials and signature in the top left corner.

Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, nos termos do disposto no artigo 5.º da Portaria e artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria.

2.1 — Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

Assumirá a natureza prática, terá duração máxima de duas horas, consistindo na realização de tarefas pertinentes à atividade profissional, tais como:

- Gestão de combustível com recurso a motorroçadoras e motosserra, sendo parâmetros de avaliação a eficiência e eficácia das técnicas utilizadas;
- Manuseamento de kit de 1.ª intervenção aos incêndios florestais;
- Grau de conhecimentos técnicos e de segurança na utilização dos equipamentos e máquinas utilizadas.

O Júri efetuará o registo de avaliação das tarefas em ficha aprovada para o efeito - Anexo I.

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

A AP será realizada por entidade externa competente para o efeito e será valorada para os candidatos completarem este método de seleção com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (artigo 9.º n.º 3 da Portaria).

Este método de seleção assegura a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

2.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e

de relacionamento interpessoal, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, sendo 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 (artigo 9.º n.º 5 da Portaria).

A EPS será efetuada mediante preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, aprovada para o efeito - Anexo III.

2.4 — Classificação final (CF) - dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, de acordo com as fórmulas a seguir identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato:

$$CF = 45\% \times PC + 25\% \times AP + 30\% \text{ EPS}$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os métodos de seleção são realizados de forma faseada de acordo com o despacho que autorizou a abertura do procedimento, sendo os resultados obtidos em cada método de seleção publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, a disponibilizar na página eletrónica desta Câmara Municipal e a afixar no Serviço de Atendimento ao Município e os candidatos notificados para efeitos de audiência prévia nos termos do artigo 10.º da Portaria.

Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, de acordo com o n.º 3 do artigo 25.º e artigo 10.º, ambos da Portaria.

24 Alide

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte, os quais serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

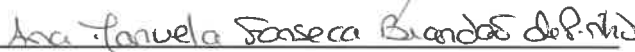
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria, e notificada a todos os candidatos incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção.

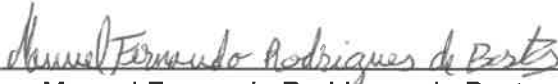
O Júri,



Vera Lúcia Almeida da Silva



Ana Manuela Fonseca Brandão de Pinho



Manuel Fernando Rodrigues de Bastos

Anexo I

FICHA DA PROVA DE CONHECIMENTOS

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 4 postos de trabalho, carreira/categoria — Assistente Operacional (Sapador Florestal), para desempenhar funções na Divisão de Gestão Florestal e Veterinária do Município de Vale de Cambra

NOME: _____

DATA DA PROVA DE CONHECIMENTOS: _____

Tarefas	Pontuação
- Gestão de combustível com recurso a motorroçadoras e motosserra, sendo parâmetros de avaliação a eficiência e eficácia das técnicas utilizadas;	
- Manuseamento de kit de 1. ^a intervenção aos incêndios florestais;	
- Grau de conhecimentos técnicos e de segurança na utilização dos equipamentos e máquinas utilizadas.	
MÉDIA/TOTAL	

O JÚRI,

Boas
Amanhã

Anexo II
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 4 postos de trabalho, carreira/categoria — Assistente Operacional (Sapador Florestal), para desempenhar funções na Divisão de Gestão Florestal e Veterinária do Município de Vale de Cambra

NOME: _____

Habilitação académica (HA)

As exigidas	De grau superior	Pontuação
TOTAL		

Formação profissional (FP)

Formação	N.º horas	Pontuação
Sem ações de formação		
Ações de formação até 21 horas		
Ações de formação entre 22 e 35 horas		
Ações de formação entre 36 e 70 horas		
Ações de formação num total igual ou superior a 71 horas		
TOTAL		

Experiência profissional (EP)

Experiência	Duração	Pontuação
Sem experiência		
Até 6 meses		
Superior a 6 meses e até 1 ano		
Superior a 1 ano e até 3 anos		
Superior a 3 anos e até 6 anos		
Superior a 6 anos e até 10 anos		
Superior a 6 anos e até 10 anos		
Superior a 10 anos		
TOTAL		

Avaliação do desempenho (AD)

Ano/Biênio	2015/2016	2017/2018	2019/2020	Pontuação
Desempenho Inadequado				
Desempenho Adequado (maior ou igual a 2 e menor do que 3)				
Desempenho Adequado (maior ou igual a 3 e menor do que 4)				
Desempenho Relevante (maior ou igual a 4 e menor do que 4,5)				
Desempenho Relevante (maior ou igual a 4,5)				
Desempenho Excelente				
TOTAL				

AC = HA × 20% + FP × 30% + EP × 30% + AD × 20% = _____

O JÚRI,



Anexo III

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 4 postos de trabalho, carreira/categoria — Assistente Operacional (Sapador Florestal), para desempenhar funções na Divisão de Gestão Florestal e Veterinária do Município de Vale de Cambra

NOME: _____

DATA DA ENTREVISTA: _____

Parâmetros de avaliação da entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação na escala de 0 a 20 (2)
	Nota Presidente (1)	Nota do 1º Vogal (1)	Nota do 2º Vogal (1)	Nota Final (Votação nominal por maioria)	
Experiência profissional/ Conhecimentos Especializados					
Motivação					
Relacionamento Interpessoal					
Capacidade de comunicação					
Valoração Final da entrevista (Média Aritmética simples)					

(1): Classificação Qualitativa de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, insuficiente.

(2): Classificação na escala de 0 a 20 valores de: 20, 16, 12, 8, 4.

Temas abordados:

Fundamentação relativa à EPS:

O Júri,

