



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*A*

## ATA N.º 1

### **Procedimento concursal para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto na categoria e carreira de Assistente Operacional – Sapador Florestal**

Aos oito dias do mês de setembro de 2020, no edifício dos Paços do Concelho de Torre de Moncorvo, reuniu o Júri do procedimento concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal, constituído pelo António Duarte Barroso Soutinho, Engenheiro Florestal do Município de Torre de Moncorvo, que preside, Jorge Manuel Jordão Afeto, Chefe de Divisão do Município de Torre de Moncorvo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e José Eduardo Correia dos Santos Dixo, 2.º vogal, Chefe de Divisão, do Município de Torre de Moncorvo com vista ao preenchimento de 3 (três) postos de trabalho do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Torre de Moncorvo, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para a área de Sapador Florestal, para o Gabinete Florestal, visando a constituição de relações jurídicas de emprego público **termo resolutivo incerto**.

**A reunião do Júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:**

**1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.**

**2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final.**

**1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção:**

1.1 No presente recrutamento serão aplicados, de acordo com o aviso de abertura, os métodos de seleção obrigatórios, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*A*

Trabalho em Funções Públicas: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional e Seleção (EPS).

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo os métodos: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1.2 Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

### 1.3. Métodos de Seleção

1.3.1 A **Prova de Conhecimento (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos, com a duração máxima de 30 (trinta) minutos reveste natureza prática, visa avaliar os conhecimentos práticos dos candidatos sobre:

- Verificação da carga dos veículos de vigilância e primeira intervenção;
- Reconhecimento e utilização do material de sapador florestal;
- Reconhecimento e utilização do material de silvicultura preventiva.

A prova será classificada de acordo com os parâmetros de avaliação previsto no aviso de abertura, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

1.3.2 A **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.



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*A*

A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a 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.

1.3.3 A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que terá a duração máxima de 15 (quinze) minutos, em que o Júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta os seguintes fatores:

Motivação para a função (MF)

Qualidade da experiência profissional (QEP)

Capacidade de expressão e comunicação (CEC)

Capacidade crítica (CRI)

Relacionamento Interpessoal

Em que:

a) Motivação para a Função (MF): Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;



A

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

b) Qualidade da Experiência profissional (QEP): Enquadramento do candidato nos níveis abaixo indicados com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho.



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*A*

A classificação deste parâmetro resultará da média aritmética simples dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12

Maior que 12 e menor que 16 = 16

Igual a 16 até 20 = 20

c) Capacidade de expressão e comunicação (CEC): Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

d) Capacidade crítica (CC): neste parâmetro avaliar-se-á o sentido crítico e a capacidade para a resolução de problemas no imediato perante situações imprevistas, nos seguintes termos:

Elevada – igual ou superior a 18 valores – Revela elevado sentido crítico e elevada capacidade para a resolução de problemas;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Revela bom sentido crítico e boa capacidade para a resolução de problemas;



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten letter 'A']*

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Revela algum sentido crítico e alguma capacidade para a resolução de problemas;

Reduzida – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Revela pouco sentido crítico e pouca capacidade para a resolução de problemas;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Revela não possuir sentido crítico nem capacidade para a resolução de problemas.

e) Relacionamento Interpessoal (RI): Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e a atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais, nos seguintes termos:

Elevada – igual ou superior a 18 valores – Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 12 valores;

Reduzida – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$CF = (MF + QEP + CEC + CC + RI) / 5$$

1.3.4 A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten letter A]*

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da forma prevista no ponto 9.1 do Aviso de Abertura:

$$AC = \text{HAB (10\%)} + \text{FP (30\%)} + \text{EP (50\%)} + \text{AD (10\%)}$$

Os parâmetros a avaliar neste método são os seguintes:

a) **Habilitação Académica (HA)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Valoração Habilitações Académicas

Habilitações ao nível da escolaridade obrigatória em função da idade	18 Valores
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 Valores

b) **Formação Profissional (FP)**, onde se considera nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Ações de formação com duração até 14 horas — 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas — 1,5 valores cada;

Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas — 1 valor cada — 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60 horas — 2,5 valores cada;

Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

c) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Menos de um ano — 1 valores

Igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos — 4 valores



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten letter 'A']*

Igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos – 10 valores

Igual ou superior a dez anos e inferior a quinze anos – 16 valores

Igual ou superior a quinze anos – 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte.

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

d) **Avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 6 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 15 valores

Mérito Excelente – 20 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado

1.3.5 A **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. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e terá em consideração os seguintes fatores:

Organização e método de trabalho (OMT): Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; traduz-se nos seguintes comportamentos: Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas, segue diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho, reconhece o





*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten letter 'A']*

que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios, mantém o local de trabalho organizado

Trabalho de equipa e cooperação (TEC): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Integra-se em equipas de trabalho, tem habitualmente uma atitude colaborante, partilha informação e conhecimento com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, contribui para o desenvolvimento e manutenção de um bom ambiente de trabalho

Adaptação e melhoria contínua (AMC): Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional, traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos: manifesta interesse em aprender e atualizar-se, vendo na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional; reage de forma positiva às mudanças adaptando-se com facilidade a novas formas de realizar as tarefas; reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de envolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização

Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS): capacidade de reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos: compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocados; responde com prontidão e disponibilidade; é cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade, horários de trabalho e equipamentos de proteção individual; responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$EAC = (OMT + TEC + AMC + RCS)/4$$



## **2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final**

A Valoração final será efetuada de acordo com uma escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, em resultado da aplicação de uma das seguintes fórmulas finais, consoante o caso.

2.1 Para os candidatos não abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

2.2 Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de seleção

2.3 Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

Todas as deliberações do Júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.



O Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'António Duarte Barroso Soutinho', written over a horizontal line.

(António Duarte Barroso Soutinho)

O 1º Vogal efetivo

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jorge Manuel Jordão Afeto', written over a horizontal line.

(Jorge Manuel Jordão Afeto)

O 2º Vogal efetivo

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'José Eduardo Correia dos Santos Dixo', written over a horizontal line.

(José Eduardo Correia dos Santos Dixo)