



MUNICÍPIO DE TORRE DE MONCORVO

Aviso n.º 13337/2020

Sumário: Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional — atividade de sapadores florestais.

Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de 3 postos de trabalho, da carreira/ categoria de Assistente Operacional — Atividade de Sapadores Florestais.

1 — Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Torre de Moncorvo, se encontra aberto procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, na área de atividade de Sapador Florestal, para o Gabinete Florestal, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do Município de Torre de Moncorvo

2 — Para efeitos do disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no organismo

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”, razão pela qual esta Autarquia não fez a referida consulta.

4 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Pública (LGTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro.

5 — Caracterização dos postos de trabalho:

5.1 — Sapadores Florestais: Nos termos do estabelecido no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, o sapador florestal é um trabalhador especializado com perfil e formação específica adequados ao exercício de atividades de silvicultura e defesa da floresta, como designadamente: silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; silvicultura de caráter geral;) manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade; vigilância armada, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente da 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 diretivas operacionais específicas, da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC).

5.2 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções e tarefas, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP

Local de trabalho: Áreas adstritas ao Concelho de Torre de Moncorvo.

6 — Posição remuneratória de referência: em conformidade com o previsto no artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento remuneratório se efetua por negociação, tendo como referência a 4.ª posição remuneratória, nível 4 da Tabela Remuneratória Única da carreira de Assistente Operacional.

7 — Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1 — Requisitos gerais: os candidatos deverão reunir os requisitos gerais estabelecidos no artigo 17.º da LGTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Requisitos habilitacionais: Os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, em função da idade ou seja: 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995.

7.3 — Requisitos especiais: os candidatos devem, preferencialmente, ser detentores de curso de formação específico, nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro e carta de condução categoria B., não constituindo a falta de qualificação profissional de sapador florestal, motivo de exclusão uma vez que, nos termos do n.º 4 do artigo 5.º do mesmo diploma a qualificação profissional poderá ser obtida no prazo de um ano a contar da data da contratação ou colocação do respetivo elemento, sob pena de este ficar impedido de continuar a exercer essas funções

8 — Podem candidatar-se aos procedimentos concursais indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

9 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município.

10 — Métodos de seleção:

10.1 — Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

Não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

Sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado,

Serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção (valorados de 0 a 20 valores):

a) Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função inerente ao posto de trabalho. Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, e consistirá do seguinte:

- 1) Verificação da Carga dos Veículos de Vigilância e Primeira Intervenção;
- 2) Reconhecimento e Utilização do Material de Sapador Florestal;
- 3) Reconhecimento e Utilização do Material de Silvicultura Preventiva.



A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A — Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B — Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C — Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D — Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

b) 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 Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

1) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

2) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de:

Elevado — 20 valores;

Bom — 16 valores;

Suficiente — 12 valores;

Reduzido — 8 valores;

Insuficiente — 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

1) Motivação para a função

2) Qualidade da experiência profissional

3) Capacidade de expressão e comunicação

4) Capacidade crítica

5) Relacionamento interpessoal

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, cada um valorado de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores — nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores — nível Bom;



Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores — nível Suficiente;
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores — nível Reduzido;
Inferior a 6 valores — nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 45 \% + \text{AP} \times 25 \% + \text{EPS} \times 30 \%$$

10.2 — Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que se encontrem nas seguintes situações:

Sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Encontrando-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção a aplicar são os que a seguir se indicam. Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) 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.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \text{HA} \times 10 \% + \text{FP} \times 30 \% + \text{EP} \times 50 \% + \text{AD} \times 10 \%$$

em que:

HA = habilitações académicas;
FP = formação profissional;
EP = experiência profissional;
AD = avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida — 18 valores

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica — 20 valores

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas — 1 valor cada;
Ações de formação com duração entre 14h e 35h — 1,5 valor cada;
Ações de formação com duração entre 35h e 60h — 2 valores cada;
Ações de formação com duração superior a 60h — 2,5 valores cada;



3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Inferior a 1 ano — 1 valor
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos — 4 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 16 valores
- Igual ou superior a 15 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- Desempenho Inadequado — 8 valores
- Desempenho Adequado — 14 valores
- Desempenho Relevante — 18 valores
- Desempenho Excelente — 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

b) 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Organização e método de trabalho
- Trabalho de equipa e cooperação
- Adaptação e melhoria contínua
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

- Detém um nível elevado da competência — 20 valores;
- Detém um nível bom da competência — 16 valores;
- Detém um nível suficiente da competência — 12 valores;
- Detém um nível reduzido da competência — 8 valores;
- Detém um nível insuficiente da competência — 4 valores

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto 9.1.



10.3 — A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

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

10.4 — Orientações comuns a aplicar na seleção:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar
- 2.º Residência nas áreas dos concelhos referidos no ponto 4.
- 3.º Menor idade.

11 — O recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos seguintes candidatos:

- a) Trabalhadores colocados em situação de requalificação;
- b) Trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e candidatos aprovados sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de vínculo;
- c) Trabalhadores com vínculo de emprego público a termo e candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

12 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, estabelece-se a seguinte quota de emprego para pessoas com deficiência:

É garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

13 — Formalização das candidaturas:

13.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível na página da internet do Município de Torre de Moncorvo, disponível em <http://www.cm-moncorvo.pt>, podendo ser entregue pessoalmente, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso no serviço de atendimento desta Câmara Municipal, todos os dias úteis, das 09h00 às 17h00, ou remetidas pelo correio com aviso de receção para a Câmara Municipal de Torre de Moncorvo Largo Dr. Campos Monteiro, 5160-303 Torre de Moncorvo, expedidas até ao termo do prazo fixado.

13.2 — O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

13.2.1 — Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas).

É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 7. do Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

13.2.2 — Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no presente aviso (original ou fotocópia).

13.2.3 — Fotocópia do documento comprovativo do curso de formação específico, nos termos do artigo n.º 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro,

13.2.4 — Fotocópia da Carta de Condução da Categoria B.



13.2.5 — Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o candidato a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;
- d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

14 — Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem apresentar o *curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, contudo, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiência profissional e formação profissional frequentada;

15 — O disposto no número antecedente não impede que o júri exija aos candidatos, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

16 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos formulários de candidatura serão punidas nos termos da lei.

17 — Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

18 — O Júri do procedimento e de avaliação do período experimental terá a seguinte constituição:

Presidente: António Duarte Barroso Soutinho, Eng. Florestal no Município de Torre de Moncorvo
Vogais efetivos:

1.º Vogal: Jorge Manuel Jordão Afeto, Chefe de Divisão do Município de Torre de Moncorvo, que substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal: José Eduardo Correia dos Santos Dixo, Chefe de Divisão do Município de Torre de Moncorvo

Vogais suplentes:

1.º Vogal: Liliana Margarida Sengo Branco, Técnica superior do Município de Torre de Moncorvo

2.º Vogal: Bruno Miguel Henrique Nogueira, Dirigente Intermédio de 3.º grau do Município de Torre de Moncorvo

19 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

20 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, na sede da na página da internet do Município de Torre de Moncorvo, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, em conformidade com o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

21 — Nos termos do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público (<http://www.bep.gov.pt>) no 1.º dia útil seguinte à presente



publicação no *Diário da República*, na página da Internet do Município, e num jornal de expansão nacional, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

22 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

7 de agosto de 2020. — O Presidente da Câmara Municipal de Torre de Moncorvo, *Dr. Nuno Jorge Rodrigues Gonçalves*.

313481262