



Handwritten initials and marks in the top right corner.

## Ata n.º 1 - / Refª A – AO (sapadores florestais)

Aos 02 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, pelas nove horas, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal para preenchimento de dez postos de trabalho de assistente operacional (sapadores florestais), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, autorizado por deliberações da Câmara Municipal de 20 de outubro de dois mil e vinte.

Estiveram presentes: a Presidente, Ana Paula Ferreira, Técnica Superior (área de Engenharia Florestal), e os Vogais efetivos Sandra Melo, Técnica Superior (jurista), e Andreia Tavares, Assistente Técnica.

A reunião teve por finalidade a definição dos métodos de seleção, dos critérios de classificação final e dos documentos a apresentar pelos candidatos, bem como de regras de admissão e exclusão das candidaturas e a elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal.

### 1 – Fixação dos métodos de seleção, critérios e ponderações a utilizar nos métodos de seleção.

#### 1.1 – Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

##### Métodos obrigatórios para os candidatos em geral:

a) Prova de Conhecimentos (PC); será prática, de realização individual, com a duração de 20 minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores.

A prova será composta por 3 tarefas, sendo cada uma valorada de 0 a 20 valores.

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

A prova prática de conhecimentos será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação em cada uma das tarefas:

- a) Perceção e compreensão da tarefa;
- b) Qualidade de realização;
- c) Celeridade na execução;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

O resultado final da prova de conhecimentos é obtido através da média aritmética simples das classificações e parâmetros a avaliar.

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



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506857957



A  
A  
SA

de competências previamente definido. Este método é de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa. Propondo-se superiormente que seja efetuada por técnico credenciado ou por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada 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.

#### **Método facultativo:**

Entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. Versará sobre questões que permitam avaliar as competências, aspetos profissionais e aspetos comportamentais, principalmente relacionados com a comunicação e o relacionamento interpessoal. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações e parâmetros a avaliar.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

**Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho,** ou seja, que possuam vínculo de emprego público e que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou em situação de requalificação que imediatamente, antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e no caso de não ser acionada a possibilidade conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º, da mesma norma, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), em que:

#### **Métodos obrigatórios**

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 a avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

Habilitação académica (HAB): onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



AA  
A  
SA

Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;
- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;
- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;
- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;
- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;
- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

- Ações de formação Unidades de crédito 1,2 dias 1
- 3,4 dias 2
- 5 dias 3
- > 5 dias 4

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas 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, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se -á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Mais de dez anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

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

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;
- 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores;
- 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores;
- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



Handwritten initials and marks in blue ink, including a large 'A' and 'SL'.

Para os candidatos que não possuem avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HAB (25%) + FP(25%) + EP(40%) + AD(10%) em que:

AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC): será valorada através dos níveis classificativos seguintes:

elevado – 20 valores;

bom – 16 valores;

suficiente; 12 valores;

reduzido – 8 valores;

insuficiente – 4 valores.

Este método é de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente recorrer a um técnico credenciado para o efeito ou a uma entidade externa.

Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método sejam as necessárias associadas à atividade e funções do posto de trabalho em questão e constantes no artigo 3.º Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, que estabelece o regime jurídico aplicável aos sapedores florestais e às equipas de sapedores florestais no território continental português e define os apoios públicos de que estas podem beneficiar.

### **Método facultativo**

Entrevista profissional de seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. Versará sobre questões que permitam avaliar as competências, aspetos profissionais e aspetos comportamentais, principalmente relacionados com a comunicação e o relacionamento interpessoal. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações e parâmetros a avaliar.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

OF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%)

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



A  
AA  
SA

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Na utilização do método facultativo - entrevista profissional de seleção são adotados os seguintes critérios de avaliação, ponderações e valorações:

a) Experiência profissional / Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função:

1. Ausência de conhecimentos/ formação ou de motivação - insuficiente (4 valores)
2. Poucos Conhecimentos/ formação ou motivação - reduzido (8 valores)
3. Bons Conhecimentos/ formação ou boa motivação - suficiente (12 valores)
4. Muito bons conhecimentos/ formação e motivação - bom (16 valores)
5. Excelentes conhecimentos/formação e motivação - elevado (20 valores)

b) – Relacionamento interpessoal / Atitude: avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

1. Atitude desadequada - insuficiente (4 valores)
2. Atitude pouco adequada - reduzido (8 valores)
3. Atitude adequada - suficiente (12 valores)
4. Atitude muito adequada - bom (16 valores)
5. Atitude excelente - elevado (20 valores)

c) – Capacidade de comunicação / Capacidade de expressão e fluência verbal: coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação - insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Bom (16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Elevado (20 valores)

A entrevista profissional de seleção terá duração de 20 (vinte) minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos referidos critérios.

## 2 – Determinação dos critérios de admissão e exclusão dos candidatos:

2.1 – São admitidos os candidatos que cumulativamente:

- a) preencham até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, os requisitos constantes no artigo 17.º da LTFP;
- b) sejam detentores de habilitação literária exigida.
- c) nos presentes procedimentos concursais poderá ser admitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional, nos termos do n.º 2 e seguintes do artigo 34.º da LTFP, desde que devidamente provada e fundamentada.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



A  
A  
SA

- d) apresentem as candidaturas dentro do prazo fixado no aviso de abertura do concurso, publicado por extrato no *Diário da República*, 2.ª série e integral na Bolsa de Emprego Público;
- e) satisfaçam as exigências constantes no aviso de abertura referido na alínea anterior.

2.2 – São excluídos os candidatos que:

- a) não reúnam os requisitos mencionados no ponto 2.1 a);
- b) não apresentem a candidatura dentro do prazo estabelecido;
- c) não utilizem o formulário mencionado no ponto 5;
- d) não apresentem qualquer dos documentos exigidos no aviso de abertura do concurso, nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril;
- e) não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção;
- f) obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção utilizados.

### 3 – **Elaboração dos meios de publicitação do presente procedimento concursal**

O aviso de abertura (extrato) a publicar no *Diário da República*, 2.ª série, e BEP - Bolsa de emprego público (aviso integral), bem como o extrato a publicar em 2 jornais de expansão regional e na página eletrónica do Município de Penacova são elaborados e arquivados no processo do concurso.

### 4 – **Deliberações finais**

Prazo e forma de apresentação da candidatura:

As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte eletrónico ou de papel, mediante preenchimento de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível no Balcão Único de Atendimento (BUA) da Câmara Municipal de Penacova e na página eletrónica do Município, em [www.cm-penacova.pt](http://www.cm-penacova.pt), conforme o disposto no artigo 18.º e 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

O formulário de candidatura deve ser acompanhado dos seguintes documentos sob pena de exclusão:

- a) Curriculum vitae detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, do qual conste designadamente, identificação completa, habilitações literárias, experiência profissional, com indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional;
- b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- c) Documentos comprovativos dos factos referidos no curriculum vitae, designadamente os comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar a que se candidata e comprovativos da experiência profissional.
- d) No caso de candidato com vínculo de emprego público, declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra integrado, descrição das funções desempenhadas ou que desempenhou por último, no caso de trabalhadores em requalificação, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, e avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos. A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada, através de documento emitido pelo respetivo serviço, comprovando tal facto.

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

[geral@cm-penacova.pt](mailto:geral@cm-penacova.pt)  
[www.cm-penacova.pt](http://www.cm-penacova.pt)

NIF  
506657957



AA  
SA

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Local para apresentação de candidaturas:

As candidaturas devem ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Penacova e entregues pessoalmente no BUA, nos dias úteis, das 9:00 horas às 17:00 horas, ou através de correio registado com aviso de receção, até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas, para a Câmara Municipal de Penacova, Largo Alberto Leitão, n.º 5, 3360-341 Penacova, ou ainda enviadas por correio eletrónico para o endereço de e-mail [procedimentoconcursal@cm-penacova.pt](mailto:procedimentoconcursal@cm-penacova.pt).

Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços.

Atas do Júri - As atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica do Município de Penacova.

Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser efetuadas em formulário próprio disponível no BUA e em [www.cm-penacova.pt](http://www.cm-penacova.pt).

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Penacova e disponibilizada na sua página eletrónica.

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.

Aos candidatos com deficiência é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra,



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Em cumprimento da al. h) do art.º 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

As deliberações foram aprovadas por unanimidade e tomadas em conformidade com o disposto no artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente, Ana Paula Ferreira, Técnica Superior (área de engenharia florestal)

Ana Paula Nunes Ferreira

A Vogal Efetiva, Sandra Melo, Técnica Superior (jurista)

Sandra Elisabete Acetins de Azevedo

A Vogal Efetiva, Andreia Tavares, Assistente Técnica

Andreia Sofia Batista Tavares