



Ata nº 1
Definição de Critérios

Procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois (2) postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (sapador florestal), com constituição de reserva de recrutamento, previstos no Mapa da Câmara Municipal de Penacova para o ano 2026.

Aos vinte e sete dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Coordenador do Serviço Municipal de Proteção Civil de Penacova, Miguel de Assis Leite Marques, como presidente, pelo Técnico Superior do Gabinete Técnico Florestal, Rodrigo Gonçalo Silva Nogueira, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e pelo Assistente Operacional da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Penacova, Nuno Alexandre Nogueira Luis, como vogais efetivos, respetivamente, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 25 de fevereiro do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas na alínea 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no nº 5 do artigo 56.º conjugado com o nº 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; Prova de Conhecimentos Prática (PCP), Avaliação Psicológica (AP), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os restantes candidatos.

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 no último biénio avaliado. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD).

Habilitação Académica (HA)

- De grau superior às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 20 valores
- De grau igual ou equivalente às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 18 valores.

Formação Profissional (FP)

- Mais de 60 horas – 20 valores
- De 46 a 60 horas – 15 valores
- De 16 a 45 horas – 10 valores

- De 1 a 15 horas – 5 valores
- Sem formação relevante para o posto de trabalho – 0 valores
- Experiência Profissional (EP)
 - Mais de 10 anos de experiência – 20 valores
 - De 6 a 10 anos de experiência – 15 valores
 - De 3 a 6 anos de experiência – 10 valores
 - De 1 a 3 anos de experiência – 5 valores
- Sem experiência relevante para o posto de trabalho – 0 valores
- Avaliação de Desempenho (AD)
 - Desempenho excelente – 20 valores
 - Desempenho relevante – 18 valores
 - Desempenho adequado – 15 valores
 - Ausência de avaliação não imputável ao candidato – 12 valores
 - Desempenho inadequado – 8 valores
 - Ausência de avaliação imputável ao candidato – 0 valores

Este método de seleção é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:
 $AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$ e será valorado em 60%.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D) / 4$, e será valorada em 40%.

Competências avaliadas:

- a) 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 insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
 - b) Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
 - c) Iniciativa e Autonomia: 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;
 - d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente na competência;
 - 16 valores — o candidato evidencia nível elevado na competência;
 - 12 valores — o candidato evidencia nível adequado na competência;
 - 8 valores — o candidato evidencia apenas nível reduzido na competência;
 - 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente na competência

Prova de Conhecimentos Prática (PCP) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A valoração deste método de seleção é de 60%, é de realização individual, e é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. Terá a duração máxima de 30 minutos, será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, que consistirá na realização das seguintes tarefas:

- a) Verificação e Carga dos Veículos de Vigilância e Primeira Intervenção;
- b) Avaliação prática de identificação e uso de ferramentas e materiais de sapador florestal – combate a incêndios;
- c) Avaliação prática de identificação e uso de ferramentas e materiais de silvicultura preventiva;

- $PC = \frac{a + b + c}{3}$

A prova de conhecimentos prática terá os seguintes parâmetros de avaliação:

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

Cada parâmetro será valorado nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente nos parâmetros;
- 16 valores — o candidato evidencia nível elevado nos parâmetros;
- 12 valores — o candidato evidencia nível adequado nos parâmetros;
- 8 valores — o candidato evidencia nível reduzido nos parâmetros;
- 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente nos parâmetros.

Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Ordenação Final (OF) Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

- $OF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%) + \text{Menção de Apto na AP}$

No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- $OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 10 valores num dos métodos ou fases, ou a



menção de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

CrITÉRIOS de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1º Os candidatos com mais elevada classificação no primeiro método de seleção
- 2º Os candidatos com menor idade.

Reserva de recrutamento interna – Se do presente procedimento concursal resultar, atenta a lista de ordenação final devidamente homologada, um número de candidatos aprovados superior aos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado da data da homologação da referida lista, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 10.º da Portaria.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano 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.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

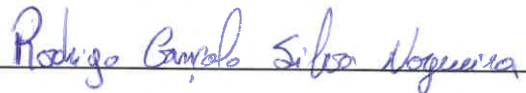
E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Miguel de Assis Leite Marques



Rodrigo Gonçalo Silva Nogueira



Nuno Alexandre Nogueira Luis