



MUNICÍPIO DE PENACOVA

Aviso

Dr. Humberto José Baptista Oliveira, Presidente da Câmara Municipal de Penacova, torna público, para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com os artigos 3.º, 5.º e 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei nº209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, que, por deliberação da Câmara Municipal de 20 de outubro de 2020, se encontra aberto por um período de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego público (BEP), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal dos serviços municipais, a seguir indicados:

1. Postos de Trabalho:

Ref. A) 10 assistentes operacionais (sapadores florestais);

Ref. B) 2 assistentes operacionais (área desporto);

2. Local do trabalho: Área do Município de Penacova.

3. Caracterização dos postos de trabalho:

O conteúdo funcional para cada uma das categorias encontra-se previsto no anexo à LTFP.

Referência A: 10 assistentes operacionais (sapadores florestais) para os Serviços de Proteção Civil e Gabinete Técnico Florestal.

O sapador florestal é um trabalhador especializado com perfil e formação específica adequados ao exercício de atividades de silvicultura e defesa da floresta, designadamente:

- 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 caráter geral;
- d) Manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal;
- e) 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;
- f) 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 de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, alterada e republicada pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC).

Referência B: 2 assistentes operacionais (área do desporto) para os Serviços de Juventude e Desporto. As funções serão desenvolvidas em regime de trabalho noturno e em regime de rotatividade.



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) Funções a desempenhar no Pavilhão Municipal:

- Abertura e fecho das instalações em dias de eventos, nomeadamente aos fins-de-semana;
- Abertura e fecho das instalações no período noturno;
- Vigilância das instalações;
- Comunicação de anomalias aos colegas responsáveis pelas reparações;
- Auxiliar os utilizadores das instalações;
- Controlo e zelo após o decorrer das atividades.

b) Funções a desempenhar nas Piscinas Municipais:

- Limpeza diária do edifício;
- Limpeza geral/anual (profunda) do edifício;
- Elaboração da lista de produtos necessários à limpeza e seu controlo;
- Auxiliar a direção técnica das instalações na organização de eventos;
- Auxiliar as crianças do 1.º ciclo nos balneários.

4. Ao abrigo do disposto no n.º 1, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, informa-se que a publicitação integral dos procedimentos será também efetuada em www.bep.gov.pt e página eletrónica do Município de Penacova, <https://www.cm-penacova.pt>.

5. Requisitos de admissão:

5.1. Requisitos gerais: os referidos no artigo 17.º da LTFP:

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 inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6. Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

6.1. Em cumprimento do estabelecido na alínea d), do n.º 1, do artigo 37.º, e no n.º 3 do artigo 30.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o procedimento inicia-se por recurso a pessoal colocado em situação de requalificação e de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

7. Consulta prévia à CIM|RC: foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que declarou que não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação.

8. Nível Habilitacional exigido:

Ref. A e B - escolaridade obrigatória em função da idade.

8.1. Nos presentes procedimentos concursais, para as referencias A e B, poderá ser admitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional, nos termos do nº 2 e seguintes do artigo 34.º da LTFP.



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 órgão idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita.

10. Determinação do posicionamento remuneratório:

Ref. A) e B): 5.^a posição remuneratória, nível remuneratório 5, a que corresponde a remuneração base de (euro) 645,07.

10.1. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a Autarquia de Penacova da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

11. Forma, prazo de apresentação de candidaturas: As candidaturas devem ser formalizadas em suporte de papel ou eletrónico, 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, e serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11.1. 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.

11.2. 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.

11.3. 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%.

12. 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, 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 através de correio eletrónico para o endereço de email procedimentoconcurisal@cm-penacova.pt.

13. Métodos de seleção: serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo, conforme os universos:

Ref. A - Métodos obrigatórios para a 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 carácter 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 de competências previamente definido. Este método é de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa, sendo 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.

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



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



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, 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.

Para os candidatos que não possuam 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 o recurso 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 sapadores florestais e às equipas de sapadores 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

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.

Ref. B - Métodos obrigatórios para os candidatos em geral:

a) Prova de Conhecimentos (PC); será prática, de realização individual, com a duração máxima de 60 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 carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores.

A prova será composta por 5 tarefas, sendo cada uma valorada de 0 a 20 valores.

- 1.^a Tarefa - procedimento de limpeza e desinfeção de balneários das Piscinas Municipais;
- 2.^a Tarefa - manuseamento de máquina de limpeza;
- 3.^a Tarefa - substituição de película em máquinas de exercício do Espaço Cardio Fitness;
- 4.^a Tarefa - organização de material desportivo em locais próprios;
- 5.^a Tarefa - desinfeção de balneários do Pavilhão Municipal.

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 de competências previamente definido. Este método é de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa e será 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 avaliação de desempenho obtida.



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 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.

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, 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.

Para os candidatos que não possuam 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 carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa.

No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente o recurso a um técnico credenciado 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.

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

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.

13.1. 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.

13.2. Em caso excecional, devidamente fundamentado, se o número de candidato/a(s) for demasiado elevado e a utilização dos métodos de seleção acima mencionados, se torne impraticável, poderá ser



utilizado apenas o método de avaliação curricular/prova de conhecimentos, conforme n.º 5 do artigo 36.º da LTFP.

14. Composição do Júri:

Ref. A) Presidente: Eng.ª Ana Paula Ferreira, Técnica Superior Engenharia Florestal; Vogais efetivos: Sandra Elisabete Martins de Melo, Técnica Superior Jurista, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Andreia Tavares Baptista, Assistente Técnica; Vogais suplentes, Paula Dias, Assistente Técnica e Graça Lopes, Assistente Técnica.

Ref. B) Presidente: Cláudia Paredes, Técnica Superior; Vogais efetivos: Paula Dias Assistente Técnica, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Vera Marques, assistente técnica; Vogais suplentes: Ana Teresa Rodrigues, Técnica superior e Andreia Lima Gaudêncio, Técnica Superior.

14.1. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

14.2. 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.

14.3. 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.

15. 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.

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

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

16. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º, da Portaria nº 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.

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



18. Em cumprimento da al. h) do artigo 9.º 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.

19. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

20. Prazo e validade do procedimento: Nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pelo presente procedimento é constituída reserva de recrutamento interna, válida por 18 (dezoito) meses, contados após a homologação da lista de ordenação final, sempre que se verifique a necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

Paços do Município de Penacova, 03 de dezembro de 2020.

O Presidente da Câmara Municipal

Humberto Oliveira.