



Luiz  
Pb  
Vitor

## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

#### ATA 1

**Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 5 (cinco) posto de trabalho de carreira e categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal)**

Aos vinte dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, pelas vinte horas, reuniu na sede da União das Freguesias de Viade de Baixo e Fervidelas, o júri do procedimento concursal com vista ao recrutamento de 5 (cinco) assistentes operacionais – Sapador Florestal, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na União das Freguesias de Viade de Baixo e Fervidelas, nomeado através de deliberação da Junta de Freguesia, de dezanove de novembro de dois mil e vinte e quatro, constituído por:

**Presidente:** Eng.<sup>o</sup> Vítor Manuel da Cruz Pereira, Bombeiro da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Montalegre;

**Vogais efetivos:** Luís Miguel Alves Francisco, Eng.<sup>o</sup> - Técnico Superior do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas e José Eduardo Pinheiro Carvalho, Eng.<sup>o</sup> - Técnico Superior do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas;

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

**PONTO I:** Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção; e

**PONTO II:** Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

#### **PONTO I:**

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.<sup>º</sup> da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.<sup>º</sup> 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP, e o n.<sup>º</sup> 1 do artigo 17.<sup>º</sup> da Portaria n.<sup>º</sup> 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.<sup>º</sup> da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelo candidato a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, o júri deliberá o seguinte:

**- Candidatos enquadrados no n.<sup>º</sup> 1 do art. 36.<sup>º</sup> da LTFP**



## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADA DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

Os candidatos que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

#### **- Candidatos enquadrados no n.º 2 do art. 36.º da LTFP**

Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos anteriormente, e desde que não afastado por escrito, os métodos de seleção são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedido da conferência dos seguintes elementos: Situação perante o vínculo de Emprego Público; Titularidade da categoria; Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado e Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

De acordo com o artigo 21.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores;

Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma:

**Prova de Conhecimentos (PC)** – Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a PC visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso. Será de natureza prática, com duração de 20 minutos e incidirá sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, de modo a aferir a percepção e



Luiz  
Jorge  
Vitor

## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados. A PC incidirá sobre: (i) a gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais e moto-manais; (ii) conhecimentos mecânicos em equipamentos moto-manais. Na PC serão avaliados os seguintes parâmetros: Qualidade de execução da tarefa (QET); Celeridade de execução da tarefa (CET); Grau de cumprimento das Regras de segurança e higiene no trabalho (GRSHT), Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCT). O resultado final da PC é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração considerada até às centésimas, obtida através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$PC = (QET \times 0,25) + (CET \times 0,25) + (GRSHT \times 0,25) + (GCT \times 0,25)$$

**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 seguinte perfil de competências:

- Realização e Orientação para os resultados;
- Organização e Método de trabalho;
- Conhecimentos e Experiência;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que a aplicação deste método de seleção, obedecerá ao estipulado no artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A avaliação psicológica é valorada de acordo com o n.º 2, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido o juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

**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, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas,



## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 25\%) + (AD \times 25\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilidades académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilidades Académicas (HA): Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 16 valores; Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores.

Formação Profissional (FP), em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem formação profissional = 0 valores
- Formação profissional até 10 horas = 8 valores;
- Formação profissional  $\geq$  10 horas < 20 horas = 10 valores;
- Formação profissional  $\geq$  20 horas < 40 horas = 12 valores;
- Formação profissional  $\geq$  40 horas < 60 horas = 14 valores;
- Formação profissional  $\geq$  60 horas < 80 horas = 16 valores;
- Formação profissional  $\geq$  80 horas < 100 horas = 18 valores;
- Formação profissional  $\geq$  100 horas = 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas.



Luiz  
Sónia  
Vitor

## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

Todas as Pós-Graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal. As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP), em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem experiência profissional = 0 valores
- Experiência profissional até 2 anos = 4 valores
- Experiência profissional  $\geq$  2 anos < 5 anos = 8 valores
- Experiência profissional  $\geq$  5 anos < 10 anos = 12 valores
- Experiência profissional  $\geq$  10 anos < 15 anos = 16 valores
- Experiência profissional  $\geq$  15 anos = 20 valores

Avaliação do Desempenho (AD), serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultado da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, ponderado da seguinte forma:

- Média dos últimos 3 ciclos < 2 valores = 0 valores
- Média dos últimos 3 ciclos  $\geq$  2 e < 2,5 valores = 4 valores
- Média dos últimos 3 ciclos  $\geq$  2,5 e < 3 valores = 8 valores;
- Média dos últimos 3 ciclos  $\geq$  3 e < 3,5 valores = 12 Valores;
- Média dos últimos 3 ciclos  $\geq$  3,5 e < 4 valores = 16 Valores;
- Média dos últimos 3 ciclos  $\geq$  4 e  $\leq$  5 valores = 20 valores.



## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS CONCELHO DE MONTALEGRE

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 12 valores.

A Avaliação Curricular será transposta para uma Ficha, cujo modelo se anexa (Anexo II).

**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. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Realização e Orientação para os resultados;
- Organização e Método de trabalho;
- Conhecimentos e Experiência;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

Cada EAC é associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**A ordenação final (OF)** dos candidatos, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$



unz  
pm  
Vitor

## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

b) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

OF = 100% x PC e considerado Apto no método de AP

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

#### PONTO II: Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

De acordo com o n.º 2 do artigo 23.º da Portaria a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente final dos candidatos colocados em situação de valorização e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente aviso.

O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e por escrito, a fim de garantir, nomeadamente os



## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADO DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

meios de impugnação administrativa e o acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa.

As deliberações do júri devem ser sempre registadas por escrito, devidamente fundamentadas, nos termos do artigo 153.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nesta conformidade, todas as deliberações tomadas foram por unanimidade e votação nominal.

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas conforme estipulado no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atualizada, através de correio eletrónico conforme estipulado na alínea c) do n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo. Para o efeito, serão utilizados os endereços indicados no momento da apresentação/submissão das candidaturas.

A falta de comparecência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram.

O Júri,

Vitor Henrique Braga Pereira  
Luís Miguel Alves Francisco  
José Almeida Pinto Cardoso



União  
de Freguesias  
de Viade de Baixo e Fervidelas

## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONTRATAÇÃO DE UM  
ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO), EM REGIME DE CONTRATO DE  
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**  
**ANEXO I - ATA N.º 1**

Nome do Candidato:					
Parâmetros de apreciação	Subparâmetros	Pontuação subparâmetros	Pontuação obtida	Ponderação classificação AC	Resultado
Habilidades Académicas (HA)	Nível habilitacional exigido	16		25%	
	Nível habilitacional superior ao exigido	20			
Formação Profissional (FP)	Formação profissional até 10 horas	8		25%	
	Formação profissional $\geq$ 10 horas < 20 horas	10			
	Formação profissional $\geq$ 20 horas < 40 horas	12			
	Formação profissional $\geq$ 40 horas < 60 horas	14			
	Formação profissional $\geq$ 60 horas < 80 horas	16			
	Formação profissional $\geq$ 80 horas < 100 horas	18			



## UNIÃO DE FREGUESIAS DE VIADE DE BAIXO E FERVIDELAS

### CONCELHO DE MONTALEGRE

	Formação profissional $\geq 100$ horas	20			
Experiência Profissional (EP)	Sem experiência profissional	0	25%		
	Experiência até 2 anos	4			
	Experiência $\geq 2$ anos $< 5$ anos	8			
	Experiência $\geq 5$ anos $< 10$ anos	12			
	Experiência $\geq 10$ anos $< 15$ anos	16			
	Experiência $\geq 15$ anos	20			
Avaliação Desempenho (AD)	Média dos últimos 3 ciclos $< 2$ valores	0	25%		
	Média dos últimos 3 ciclos $\geq 2$ e $< 2,5$ valores	4			
	Média dos últimos 3 ciclos $\geq 2,5$ e $< 3$ valores	8			
	Média dos últimos 3 ciclos $\geq 3$ e $< 3,5$ valores	12			
	Média dos últimos 3 ciclos $\geq 3,5$ e $< 4$ valores	16			
	Média dos últimos 3 ciclos $\geq 4$ e $\leq 5$ valores	20			
RESULTADO AVALIAÇÃO CURRICULAR AC = (HA×25%) + (FP×25%) + (EP×25%) + (AD×25%)					