



Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal)

### **ATA de definição de critérios de Avaliação**

Aos dezasseis dias de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois reuniu o Júri do procedimento Presidente: Júlio Pacheco Gomes - Presidente da Junta de Freguesia de Santiago de Besteiros; Vogal efetivo: Carlos Alberto Rodrigues Simões - Tesoureiro da Junta de Freguesia de Santiago de Besteiros; Vogal efetivo Luísa Ferreira Torres Lima, Secretária da Junta de Freguesia de Santiago de Besteiros, com vista á definição dos critérios de avaliação para o referido procedimento.

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei nº35/2014, conjugado com o artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, nas suas redações atuais os métodos de seleção a aplicar são os seguintes e de forma faseada:

**a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:**

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

**b) Para os restantes candidatos:**

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no formulário tipo de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional.

Assim, a avaliação final destes candidatos será feita da seguinte forma:



**Candidatos abrangidos pela alínea a)**

AF = AC (45%) + EAC (25%) + EPS (30%)

Em que:

AF= Avaliação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; e

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em que: AC=HL (20%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (20%)

**AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR:** 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, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros da seguinte forma:

*HL-HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:*

Habilitações exigidas: 16 valores; Habilitações superiores às exigidas: 20 valores

*FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL:*

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função realizada nos últimos 3 anos; Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas; Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração; A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação: são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	2 unidades de crédito
Cada formação de 1,5 dias a 5 dias	4 unidades de crédito
Cada formação de 5,5 dias a 10 dias	6 unidades de crédito
Cada formação de 10,5 dias a 20 dias	8 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	10 unidades de crédito

Sem formação	8 valores
Até 2 unidades de crédito	12 valores
> 2 e ≤ 10 unidades de crédito	16 valores
> 10 unidades de crédito	20 valores

**EP -- EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:**

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada, (que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções exercidas), pela entidade onde desempenha as funções, ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Sem experiência profissional	10 valores
Até 6 anos de experiência profissional	14 valores
> 6 anos e ≤ 15 anos de experiência profissional	18 valores
> 15 anos de experiência profissional	20 valores

**AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:**

Será ponderada a avaliação relativa ao último biénio (não superior a 3 anos) 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.

Desempenho Inadequado	0 valores
Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	10 valores
Ultima Avaliação Desempenho até 3 pontos	14 valores
Ultima Avaliação Desempenho de 3,01 a 3,99 pontos	16 valores
A partir de 4 pontos	20 valores

**EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função avaliada 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. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

**EPS - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:** a realizar pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, entre entrevistador e entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua valoração numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

$$EPS = A+B+C+D/4$$

Em que:

**A - Experiência profissional:** onde se pondera a aptidão e os conhecimentos profissionais relevantes para o exercício das funções, bem como a posse de licenças de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas:

Poucos conhecimentos profissionais, pouca experiência profissional e ausência de licença de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	10 valores
Conhecimentos suficientes, experiência profissional suficiente e uma licença de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	14 valores
Bons conhecimentos, boa experiência profissional e uma licença de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	18 valores
Conhecimentos relevantes, experiência profissional relevante e duas licenças de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	20 valores

**B - Aptidões profissionais:** engloba o senso comum, coerência e clareza discursiva, fluência verbal a capacidade de expressão e comunicação, compreensão e interpretação:

Alguma capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	10 valores
Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	16 valores
Relevante capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	18 valores
Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	20 valores

**C - Aptidões de Carater:** engloba a determinação, autodomínio, iniciativa e eficácia, responsabilidade e relacionamento interpessoal:

Alguma determinação, responsabilidade e atitude	10 valores
Boa determinação, responsabilidade e atitude	16 valores
Relevante determinação, responsabilidade e atitude	18 valores
Excelente determinação, responsabilidade e atitude	20 valores

**D - Aptidões Funcionais:** onde se pondera a atitude, capacidade de trabalho em equipa, motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação às funções a que se candidata:

Alguma atitude e motivação	10 valores
Boa atitude e motivação	16 valores
Relevante atitude e motivação	18 valores
Excelente atitude e motivação	20 valores

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme os nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019 na sua redação atual. Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção) podem, no formulário de candidatura, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção).

**Para os candidatos abrangidos pela alínea b):**

AF = PC (45%) + AP (25%) + EPS (30%)

Em que: AF = Avaliação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Em que:

*PC-PROVA DE CONHECIMENTOS:*

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com consulta, e duração de 60 minutos e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e versará sobre o seguinte programa: Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público. Questões de segurança relacionadas com as funções a desempenhar. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), artigos 70.º a 73.º, 79.º a 83.º (ver mapa anexo à Lei), 126.º, 131.º, 132.º, 133.º, 134.º e 135.º; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), artigo 253.º.

*AP-AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:*

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção será efetuada por técnicos especializados. É 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.

*EPS - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:*

A realizar pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, licenças de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas, consoante as que possuir e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, entre entrevistador e entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua valoração numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha anexa, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: aptidão e conhecimentos profissionais para o

desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade; capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

$$EPS = \frac{A+B+C+D}{4}$$

Em que:

**A - Experiência profissional:** onde se pondera a aptidão e os conhecimentos profissionais relevantes para o exercício das funções, bem como a posse de licenças de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas:

Poucos conhecimentos profissionais, pouca experiência profissional e ausência de licença de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	10 valores
Conhecimentos suficientes, experiência profissional suficiente e uma licença de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	14 valores
Bons conhecimentos, boa experiência profissional e uma licença de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	18 valores
Conhecimentos relevantes, experiência profissional relevante e duas licenças de condução de veículos, tratores ou manobreadores de máquinas	20 valores

**B - Aptidões profissionais:** engloba o senso comum, coerência e clareza discursiva, fluência verbal e a capacidade de expressão e comunicação, compreensão e interpretação:

Alguma capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	10 valores
Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	16 valores
Relevante capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	18 valores
Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	20 valores

**C - Aptidões de caráter:** engloba a determinação, autodomínio, iniciativa e eficácia, responsabilidade e relacionamento interpessoal:

Alguma determinação, responsabilidade e atitude	10 valores
Boa determinação, responsabilidade e atitude	16 valores
Relevante determinação, responsabilidade e atitude	18 valores
Excelente determinação, responsabilidade e atitude	20 valores

**D - Aptidões funcionais:** onde se pondera a atitude, capacidade de trabalho em equipa, motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação às funções a que se candidata:

Alguma atitude e motivação	10 valores
Boa atitude e motivação	16 valores
Relevante atitude e motivação	18 valores
Excelente atitude e motivação	20 valores

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 9º nºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019 na sua redação atual.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O Júri do Procedimento Concursal

pldico  
Luisa Maria Ferreira Torres Lima  
Celia Alvaro Aguiar Lima