



ANEXO I

Anexo I à Ata Avulsa n.º 1, de vinte de dezembro de 2023, do Júri do Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por **tempo indeterminado** na carreira geral de assistente técnico, com a categoria de **assistente técnico**, para preenchimento de **um posto de trabalho na área de técnico florestal (ref.ª B)**, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal e afeto ao Gabinete Técnico Florestal (GTF).

No procedimento concursal comum em epígrafe, o sistema de valoração final dos candidatos e os elementos e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção são os a seguir descritos, tendo em consideração a caracterização do posto de trabalho e as áreas de recrutamento definidos no Despacho n.º 1/RH/2023, de 6 de dezembro, do Sr. Presidente da Câmara, e os limites legais da ponderação dos métodos de seleção.

I. SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

Como se trata de procedimento concursal comum também aberto a candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, conforme n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho objeto dos procedimentos, bem como, aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, se tenham por último, encontrado a exercer as referidas funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, ao abrigo do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, podendo estes candidatos afastar, mediante declaração escrita no requerimento/formulário de candidatura, a aplicação dos referidos métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios previstos para os restantes candidatos, conforme n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Os métodos de seleção obrigatórios são complementados com o método de seleção complementar **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** ou **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, esta última se se tratarem de candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho objeto do procedimento, bem como, aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, se tenham por último, encontrado a exercer as referidas funções, de acordo com o Despacho n.º 1/RH/2023, de 6 de dezembro, do Sr. Presidente da Câmara, aplicável aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.



A valoração 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, conforme n.º 1 do art.º 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com a respetiva classificação final obtida da seguinte forma, consoante os casos:

$$CF = (70\% \times PEC) + (AP: Apto \text{ ou } Não Apto) + (30\% EAC)$$

ou

$$CF = (30\% \times AC) + (40\% \times EAC) + (30\% \times PEC)$$

em que:

CF = classificação final, arredondada às centésimas;

PEC = classificação da Prova Escrita de Conhecimentos, arredondada às centésimas;

AP = classificação da Avaliação Psicológica, arredondada às centésimas;

AC = classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências, arredondada às centésimas;

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos (n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

São excluídos dos procedimentos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou fase, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes (alíneas a) e b) do n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, sendo elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

II. MÉTODOS DE SELECÇÃO OBRIGATÓRIOS

2.1. APLICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO OBRIGATÓRIOS

Os métodos de seleção obrigatórios são aplicados tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência do procedimento concursal.

Como os procedimentos são destinados à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado com recrutamento para a carreira unicategorial de assistente técnico, e são abertos a candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**.

Existindo candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição,



competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, salvo se afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os demais candidatos.

2.2. PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PEC)

A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das respetivas funções para que é aberto o procedimento concursal, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será realizada pelo Júri dos procedimentos concursais, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os n.ºs 1 e 5 do art.º 21.º da mesma portaria.

- A prova tem a duração máxima de 60 (sessenta) minutos, com eventual tolerância até 10 minutos, sendo de realização individual, e é constituída por questões de pergunta direta e eventualmente de escolha múltipla, com consulta, versando sobre os seguintes temas relacionados com as exigências da função:

- Regime jurídico das autarquias locais;
- Lei Geral do Trabalho em funções públicas;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e regras de funcionamento

- Legislação recomendada:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- Lei n.º 42/2014, de 11 de julho, na sua redação atual.
- Dec. Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na sua redação atual.

O enunciado da prova escrita de conhecimentos e a respetiva grelha classificativa serão oportunamente elaborados e aprovados pelo Júri.

2.3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea b), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo como referência o seguinte perfil de competências, definido com base na lista de competências da carreira de assistente operacional constante do Anexo V à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro:

- i) Realização e orientação para resultados;
- ii) Orientação para o serviço público;
- iii) Conhecimentos e experiência;
- iv) Organização e método de trabalho;



- v) Trabalho de equipa e cooperação;
- vi) Relacionamento interpessoal.

A aplicação da avaliação psicológica é realizada, preferencialmente pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada, a solicitar ao Sr. Presidente da Câmara, ou seu substituto legal, ao abrigo do n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada com as menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, de acordo com o n.º 2 do art.º 21.º da mesma portaria.

2.4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

2.4.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea c), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e será realizada pelo Júri do procedimento concursal, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com os n.ºs 1 e 5 do art.º 21.º da mesma portaria.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes quatro **elementos de avaliação**:

- a) A **habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A **experiência profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A **avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

2.4.2. A classificação da Avaliação Curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos referidos elementos de avaliação, como segue:

$$AC = 30\% \times HA + 25\% \times FP + 25\% \times EP + 20\% \times AD$$

em que:

- AC – Classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;
- HA – Classificação a nível da habilitação académica, arredondada às centésimas;
- FP – Classificação a nível da formação profissional, arredondada às centésimas;
- EP – Classificação a nível da experiência profissional, arredondada às centésimas;
- AD – Classificação a nível da avaliação de desempenho, arredondada às centésimas.

São apenas considerados e valorados os elementos curriculares devidamente documentados e comprovados em anexo ao Curriculum Profissional.



2.4.3. Os elementos de avaliação são classificados do seguinte modo:

- **Habilitação Académica (HA)**

A classificação deste elemento corresponderá:

- a) Posse de escolaridade mínima obrigatória ----- 16 valores;
- b) Posse de escolaridade superior à mínima obrigatória ----- 18 valores;
- c) Posse de nível habilitacional superior ----- 20 valores.

- **Experiência Profissional (EP)**

Neste elemento considerar-se-á a experiência profissional no exercício de funções em carreira com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho.

A contagem do tempo de exercício de funções será reportada à data do termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, e será valorada em anos com aproximação à centésima, de acordo com o valor que se obterá a partir da tabela seguinte, interpolando-se os valores intermédios numa proporção direta (regra de três simples):

- menos de 3 anos (ou não documentado) ----- 8 valores;
- 4 anos ----- 10 valores;
- 5 anos ----- 12 valores;
- 6 anos ----- 14 valores;
- 7 anos ----- 16 valores;
- 8 anos ----- 18 valores;
- mais de 8 anos ----- 20 valores.

Por exemplo: 4 anos e 125 dias; 4 anos correspondem a 10 valores e 125 dias correspondem a 0,68 valores = $(125 \text{ dias} / 365 \text{ dias}) \times 2 \text{ valores}$.

Logo: 4 anos e 125 dias correspondem a 10,68 valores (= 10 + 0,68).

- **Formação Profissional (FP)**

Neste elemento são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos, sendo valorada até 20 valores, nos termos seguintes:

- Sem formação (ou não documentada) ----- 8 valores, a que acresce:
- até 3 dias, inclusive ----- 0,2 valores/cada, até ao máximo de 2 valores;
- entre 4 dias até 2 semanas ----- 0,5 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 2 semanas e um mês ----- 1,0 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 1 mês e três meses ----- 2,0 valores/cada, até ao máximo de 4 valores;
- superior a três meses ----- 3,0 valores/cada, até ao máximo de 6 valores.

A valoração máxima é de 20 valores. Considerar-se-á, apenas, a frequência de cursos, ações e similares, com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, incluindo as ações sensibilização e informação, designadas por encontros, jornadas, colóquios, congressos ou afins.

A duração de um curso ou ação será assim considerada:



- . Seis horas correspondem a um dia;
- . Cinco dias equivalem a uma semana;
- . Um mês equivale a vinte e dois dias.

- **Avaliação de Desempenho (AD)**

Neste elemento será ponderada a avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

a) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, correspondendo às respetivas menções qualitativas atribuídas a cada ciclo avaliativo relevante, as classificações a seguir indicadas:

- Menção qualitativa maior ou igual a 4,5 e menor ou igual a 5 pontos ----- 20 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 4 e menor ou igual a 4,499 pontos ----- 16 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 3 e menor ou igual a 3,999 pontos ---- 12 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 2 e menor ou igual a 2,999 pontos ----- 10 valores;
- Menção qualitativa maior que 1 e menor ou igual a 1,999 pontos ----- 8 valores.

b) Nas situações em que, relativamente a ciclos avaliativos relevantes, não exista avaliação por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho, ou em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, será considerado o valor positivo mínimo de "2" correspondente a um "Desempenho adequado", atento ao fixado no artigo 50.º, n.º 4, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

2.5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea d), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A aplicação da entrevista de avaliação de competências é realizada por membro do Júri, devidamente habilitado para o efeito ou por entidade especializada, a solicitar ao Sr. Presidente da Câmara, ou seu substituto legal, ao abrigo do n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo que a mesma incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar, **num número mínimo de quatro (4) e número máximo de seis (6)**, serão extraídas da correspondente lista sendo, destas, efetivamente avaliadas aquelas que forem consideradas adequadas ao perfil de competências julgado essencial para o posto de trabalho em concurso.

Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação (mínimo 4 e máximo 6) e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada. Cada uma das competências será 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. Cada competência avaliada é assinalada na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores;
- Competência presente a bom nível – 16 valores;
- Competência presente a um nível suficiente – 12 valores;
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores;
- Competência ausente – 4 valores.

Para determinação da avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada às centésimas.

III. MÉTODOS DE SELECÇÃO COMPLEMENTARES

3.1. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea d), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A aplicação da entrevista de avaliação de competências é realizada por membro do Júri, devidamente habilitado para o efeito ou por entidade especializada, a solicitar ao Sr. Presidente da Câmara, ou seu substituto legal, ao abrigo do n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo que a mesma incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar, **num número mínimo de quatro (4) e número máximo de seis (6)**, serão extraídas da correspondente lista sendo, destas, efetivamente avaliadas aquelas que forem consideradas adequadas ao perfil de competências julgado essencial para o posto de trabalho em concurso.

Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação (mínimo 4 e máximo 6) e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada. Cada uma das competências será 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. Cada competência avaliada é assinalada na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores;
- Competência presente a bom nível – 16 valores;
- Competência presente a um nível suficiente – 12 valores;
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores;
- Competência ausente – 4 valores.



Para determinação da avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada às centésimas.

3.2. PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PEC)

A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das respetivas funções para que é aberto o procedimento concursal, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será realizada pelo Júri dos procedimentos concursais, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os n.ºs 1 e 5 do art.º 21.º da mesma portaria.

- A prova tem a duração máxima de 60 (sessenta) minutos, com eventual tolerância até 10 minutos, sendo de realização individual, e é constituída por questões de pergunta direta e eventualmente de escolha múltipla, com consulta, versando sobre os seguintes temas relacionados com as exigências da função:

- Regime jurídico das autarquias locais;
- Lei Geral do Trabalho em funções públicas;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e regras de funcionamento

- Legislação recomendada:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- Lei n.º 42/2014, de 11 de julho, na sua redação atual.
- Dec. Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na sua redação atual.

O enunciado da prova escrita de conhecimentos e a respetiva grelha classificativa serão oportunamente elaborados e aprovados pelo Júri.

Paços do Município de Vila Nova de Paiva, aos 20 de dezembro de 2023

O Presidente do Júri:

O 1.º Vogal Efetivo:

A 2.ª Vogal Efetiva: