

ATA N.º 1

REUNIÃO DO JÚRI PARA FIXAR OS CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR NO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 9 ASSISTENTES OPERACIONAIS, A TERMO RESOLUTIVO CERTO, POR UM ANO, PARA CONSTITUIÇÃO DA BRIGADA DE SAPADORES FLORESTAIS

Aos dois dias do mês de setembro de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Abel José Fernandes Simões, Técnico Superior do Gabinete Técnico Florestal Municipal do Município de Arganil, como Presidente do Júri, Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe de Divisão em regime de substituição, da Divisão Administrativa e Financeira da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM RC) e José Miguel de Almeida Lopes, Técnico Superior da Estrutura de Ambiente, Recursos Naturais e Proteção Civil da CIM RC ambos como vogais efetivos, a fim de fixar os critérios de classificação e ponderação dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

De acordo com o despacho do 1º Secretário Executivo Intermunicipal da CIM RC, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são Avaliação Curricular (AC), complementada por Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A Avaliação Curricular (AC) será aplicada e classificada conforme previsto no número 6º do artigo 36º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, (LTFP), conjugado com o disposto no artigo 11º e no artigo 18º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, doravante designada Portaria, e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (30\% \times HL) + (30\% \times FP) + (30\% \times EP) + (10\% \times AD)$, em que: AC = Avaliação Curricular, HL = Habilitações Literárias, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional, AD = Avaliação de Desempenho.

Para a avaliação do parâmetro Habilitações Literárias (HL), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração: Escolaridade obrigatória - 18 valores; Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores.

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Sem formação - 0 valores

Até 7 horas - 8 valores;

Mais de 7 até 50 horas - 10 valores;

Mais de 50 até 150 horas - 14 valores;

Mais de 150 até 249 horas - 17 valores.....

250 horas ou mais - 20 valores

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

Até 1 ano de Experiência Profissional - 10 valores;
Por cada ano completo a mais, 1 valor até ao limite máximo de 20 valores

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho. O valor obtido será convertido numa escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, com a seguinte correspondência:

De 1 a 1,999 valores - Desempenho Inadequado - 8 valores
De 2 a 3,999 valores - Desempenho Adequado - 14 valores
De 4 a 5 valores - Desempenho Relevante - 18 valores
Desempenho Relevante reconhecido como "Desempenho Excelente" - 20 valores

Caso o(a) candidato(a) não tenha avaliação de desempenho em algum dos anos, por causa não imputável ao próprio e devidamente comprovada, será atribuída a pontuação de 3 valores por cada ano de serviço.

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado e classificado conforme previsto no artigo 13º e no artigo 18º da Portaria, e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Insuficiente (4) e versará sobre os seguintes aspetos, de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (15\% \times EPAL) + (40\% \times EPAR) + (15\% \times CC) + (15\% \times RI) + (15\% \times MI)$, em que: EPAL - Experiência profissional na administração local; EPAR - Experiência profissional na área a recrutar; CC - Capacidade de comunicação; RI - Relacionamento Interpessoal; MI - Motivação e Interesse

A Experiência Profissional na Administração Local (EPAL) procura avaliar os conhecimentos da realidade municipal e intermunicipal; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração municipal e intermunicipal; capacidade e facilidade na promoção de uma boa imagem; capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
Apresentando um nível Bom - 16 valores;
Apresentando um nível Suficiente 12 valores;
Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

No parâmetro de avaliação Experiência Profissional na Área a Recrutar (EPAR), procurar-se-á avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

A Capacidade de Comunicação (CC), procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom -16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

No parâmetro de avaliação Relacionamento Interpessoal (RI), procurar-se-á avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a sociabilidade, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

Motivação e Interesse (MI) - neste parâmetro serão averiguados os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

A Classificação Final (CF) dos candidatos e a conseqüente ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EPS)$, em que: CF - Classificação Final; AC - Avaliação Curricular; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri _____

Os Vogais Efetivos _____
