

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 11 ASSISTENTES OPERACIONAIS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA CONSTITUIÇÃO DA BRIGADA DE SAPADORES FLORESTAIS

Aos vinte e oito dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por António Jorge da Silva Coelho, Coordenador Municipal de Proteção Civil Município de Condeixa-a-Nova, como Presidente do Júri, José Miguel de Almeida Lopes, Técnico Superior da Estrutura de Ambiente, Recursos Naturais e Proteção Civil da CIM-RC e Nuno Miguel Rodrigues do Pomar, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM-RC, ambos como vogais, 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: .....

Referência 1: .....

Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastado por escrito pelos mesmos. ....

Referência 2: .....

Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para os restantes candidatos. ....

Referência 1 .....

AC: Avaliação Curricular .....

A Avaliação Curricular será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) n.º 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, (LTFP)), conjugado com o disposto na al. c) do n.º 1, no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, doravante designada Portaria, e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. ....

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:  $AC = (20\% \times HL) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ , 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 até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma: .....

- 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 .....

Caracterização do posto de trabalho: Exercício de funções na área geográfica da CIM RC, com integração em Brigada de Sapadores Florestais sediada em Coimbra, para a realização das seguintes tarefas: silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manual, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; silvicultura de carácter geral; manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; 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; 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 Emergência e Proteção Civil (ANEPC). ....

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 cada ciclo avaliativo. ....

O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a ponderação de 30% e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ....

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada e classificada conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; 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 a 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:  $CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$ , em que: CF - Classificação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção. ....

Referência 2 .....

Prova Prática de conhecimentos: .....

A Prova Prática de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a desempenhar. Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º1 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com o disposto nos artigos 5.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril com as seguintes especificidades: A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, comporta uma única fase, é de realização individual, terá a forma prática com a duração máxima de 30 minutos. Classificação da Prova: resulta da soma aritmética simples de valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, nos seguintes termos:  $PPC = ((2XA) + B + C) / 4$  Em que: PPC = Prova prática de conhecimentos; A = Utilização adequada dos equipamentos em operações florestais; B = Execução de faixas de gestão de combustível; C = Realização de comunicação operacional em rede SIRESP / ROB. ...

O método de Seleção Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Terá a ponderação de 30% e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ....

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada e classificada conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e nos mesmos moldes aplicados para a referência 1 do presente procedimento concursal. ....

Em cumprimento do artigo 7º da Portaria, os métodos de seleção do presente procedimento concursal serão aplicados em momento único, sendo que os métodos de seleção Avaliação Curricular e Prova Prática de Conhecimentos serão aplicados no prazo de 10 dias úteis decorrida a audiência de interessados da fase de Admissão/ Exclusão; Os métodos de Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica serão aplicados no prazo máximo de 15 dias úteis decorrida a realização do método de seleção anterior, (condicionada à disponibilidade de entidade externa ao júri, para a realização destes métodos de seleção), e o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção será aplicado até 10º dia útil seguinte ao da realização do método anterior. ....

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:  $CF = (40\% \times PPC) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)$ , em que: CF - Classificação Final; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; 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 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_