

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 1 ASSISTENTE OPERACIONAL – CONDUTOR MANOBRADOR, POR TEMPO INDETERMINADO

Aos três dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por José Miguel de Almeida Lopes, Técnico Superior da Estrutura de Ambiente, Recursos Naturais e Proteção Civil da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC), como Presidente do Júri, Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe de Divisão em regime de substituição, da Divisão Administrativa e Financeira da CIM-RC e Bernardo José Santos Pessoa, Técnico Superior da Estrutura de Ambiente, Recursos Naturais e Proteção Civil 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 Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para os restantes candidatos.

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 na alínea c) do n.º 1, e no n.º 2 do artigo 5º e no n.º 4º do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, (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, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

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: as funções a exercer são as inerentes à categoria, constantes na LTFP, designadamente: deslocação da maquinaria necessária para a realização das atividades; execução de atividades de manobrador de máquinas (designadamente abertura e limpeza de caminhos e aceiros florestais e execução de faixas de gestão de combustível de acordo com as atribuições da CIM-RC); Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo à manutenção e quando necessário à indicação para reparação dos mesmos; silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais e mecânicas, entre outras; silvicultura de carácter geral; manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; apoio a operações de combate a incêndios rurais; outras atividades que sejam solicitadas pela CIM-RC.....

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética dos três últimos ciclos avaliativos. 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 ciclos avaliativos, por causa não imputável ao próprio e devidamente comprovada, será atribuída a pontuação de 3 valores por cada ciclo avaliativo.

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

A Prova Escrita de Conhecimentos será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 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: de natureza teórica, será realizada em suporte de papel, adaptada à escala de 0 a 20 valores, de acordo com o n.º 2 do artigo 9º da Portaria. Será constituída por 20 questões de resposta de escolha múltipla, cotadas com a valoração de 1 ponto cada. Incidirá, no todo ou em parte, sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados, podendo ser consultadas apenas as bibliografias e legislação de suporte, desde que não anotada, nem comentadas e em suporte de papel, e terá a duração de 45 minutos, mais 15 minutos de tolerância. Não será permitida a utilização de quaisquer equipamentos eletrónicos/informáticos durante a realização da mesma.

Legislação de suporte, a considerar na sua atual redação:

Decreto-Lei n.º 114/94 de 03 de maio, - Código da Estrada, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 50/2005 de 25 de fevereiro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, e revoga o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março;

Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, relativa às matérias de Faltas, Férias e Licenças;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) relativa às matérias de Faltas, Férias e Licenças;

Decreto-Lei 82/2021 de 13 de outubro, que Estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e define as suas regras de funcionamento.

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 Escrita 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: $CF = (40\% \times PEC) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)$, em que: CF - Classificação Final; PEC - Prova Escrita 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.

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 _____