

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 1 ASSISTENTE OPERACIONAL – CONDUTOR MANOBRADOR, POR TEMPO INDETERMINADO
REUNIÃO DO JÚRI PARA FIXAR OS CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos dez dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, na sede da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, (CIM-RC), reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do 1.º Secretário Executivo Intermunicipal da CIM-RC, datado de 06/03/2026, constituído por:.....

Presidente: José Miguel de Almeida Lopes, Chefe da Unidade de Proteção Civil da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC);

Vogais: Paula Cristina da Silva Silvestre, Diretora do Departamento de Organização Intermunicipal, Desenvolvimento Social e Modernização da CIM-RC, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Bernardo José Santos Pessoa, Técnico Superior da Unidade de Proteção Civil da CIM-RC, no uso das competências decorrentes do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: a fixação dos parâmetros de avaliação, e sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método e ainda o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

1. Descrição genérica das funções para a carreira de Assistente Operacional: as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional: “Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”

1.1. Descrição específica das funções: 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; apoio a operações de proteção civil.

1.2. A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81º, da LTFP.

2...Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser detentores de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, conforme alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa aplicável em vigor.

3. Métodos de Seleção: De acordo com o despacho supra referido, e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da LTFP, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: Prova Prática de Conhecimentos, (PPC), e Avaliação Psicológica, (AP), os quais são complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3.1. Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são a Avaliação Curricular, (AC), e Entrevista de Avaliação de Competências, (EAC).

3.1.1. Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através de indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos referidos no ponto 3.

3.2. Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 15 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, e será efetuada da seguinte forma:

a) Aplicação do 1.º método de seleção num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos;

b) Aplicação do 2.º método de seleção apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 10 (dez) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento;

c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal.

3.3. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) 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 no artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 =

Condução e manobra dos equipamentos em operações florestais; B = Manutenção e verificação dos equipamentos; C = Segurança na operação dos equipamentos.

3.4. A Avaliação Psicológica, (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. 3.5. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as seguintes competências retiradas da Lista de competências previstas para a respetiva carreira indicadas na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos: (A) Orientação para o serviço público; (B) Orientação para a colaboração; (C) Orientação para a segurança; (D) Tomada de decisão; (E) Inteligência emocional.

Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e 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.

O resultado da EAC resultará da média aritmética ponderada/simplex das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+ E)/5$

3.6. A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

3.6.1. A 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.

3.6.1.1. 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.

3.6.1.2. 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.

3.6.1.3. 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

3.6.1.4. 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.

4. 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 ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

4.1. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.....

4.2. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (PPC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

4.3. A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 3.1. do presente aviso que completem o procedimento, 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: $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

5. Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria.
6. Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1º e do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.
7. As Atas do Júri, as listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na entrada principal do Edifício Sede desta CIM-RC e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/em-curso/>. Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.
- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri do Procedimento Concursal,

José Miguel de Almeida Lopes

Paula Cristina da Silva Silvestre

Bernardo José Santos Pessoa