

WR
B

ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas 09:30 horas, no edifício da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, reuniu o júri do procedimento de contratação acima referido, nomeado pelo despacho n.º 13/2023 do Sr. Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, de 07/07/2023, constituído da seguinte forma: -----

Presidente: Pedro Soares Mendes Almeida Godinho, Técnico Superior engenheiro florestal;

Primeira Vogal efetiva: Mónica Liliana Dias Cardoso, Técnica Superior jurista; -----

segunda Vogal efetiva: Rita Maria Leal da Graça Silva, Técnica Superior engenheira civil;

todos trabalhadores na Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa. -----

O Presidente iniciou os trabalhos começando por designar o secretário, que será a primeira vogal efetiva ou quem a substitua. -----

A reunião teve por finalidade a definição dos parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no artigo 7.º e n. 2.º do artigo 9.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, bem como do sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas, nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, na sua redação atual. -----

Pelo exposto, o Júri pronunciou-se e deliberou da seguinte forma: -----

1- No seguimento dos pontos 6 e 7 do Despacho n.º 13/2023 do Primeiro Secretário Executivo, do artigo 17.º da Portaria 233/22, de 09 de setembro, dos pontos 19 e 20 do Aviso de Abertura e do artigo 36.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho os métodos de seleção a utilizar consoante os casos, são: -----

- a) Prova prática de conhecimentos -----
- b) Avaliação psicológica -----
- c) Avaliação curricular-----
- d) Entrevista de avaliação de competências-----

2- Para os Candidatos com vínculo de emprego publico que conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos estejam a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios, desde que não seja afastado pelos candidatos através de declaração escrita (caso em que será aplicado o método previsto para os restantes candidatos) são os seguintes: _____

i- **Avaliação Curricular (AC)**— com uma ponderação de 55%, que visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. O resultado da avaliação do método é expresso na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HL + FP + EP + AD)/4$, em que: _____

- a) HL = **Habilitações Literárias**; _____
- b) FP = **Formação Profissional**; _____
- c) EP = **Experiência Profissional**; _____
- d) AD= **Avaliação de Desempenho** _____

a) Habilitações Literárias

Habilitações literárias correspondentes ao grau exigido a candidatura --- 16 valores;
Habilitações literárias de grau de mestrado ----- 18 valores;
Habilitações literárias de grau doutorado ----- 20 valores.

b) Formação Profissional

Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

Sem formação ----- 0 valores;

Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação -----5 valores.

1-Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos. -----

2-Nos documentos que não fazem referência a carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação; -----

3-Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas. -----

4- Só serão contabilizadas as ações de formação que se encontrem inseridas na área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

5- A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores. -----

c) Experiência Profissional

Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções: -----

Sem experiência profissional -----	0 valores;
Até um ano -----	4 valores;
A partir de 1 até 5 anos -----	8 valores
A partir de 5 até 15 anos -----	12 valores
A partir de 15 até 25 anos -----	16 valores
Superior a 25 anos -----	20 valores

d) Avaliação de desempenho

Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação relativa aos últimos anos (ou correspondente a dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividade identifica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que, nos termos da Lei n.º 66-8/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-8/2012, de 31 de dezembro, adaptada a administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro: -----

Desempenho inadequado (2 a 2,999 pontos) -----	8 valores;
Desempenho Adequado 3 a 3,999) -----	12 valores;
Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) -----	16 valores;
Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos) -----	20 valores.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas, as classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 2 ciclos de avaliação, expressa até às centésimas. -----

ii- Entrevista de Avaliação de Competências: (EAC), com uma ponderação de 45%, que Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

1. Este método de seleção será aplicado entidade especializada, Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou outra, quando for inviável pela primeira, uma vez que a Comunidade não possui técnicos habilitados para tal, nos termos do ponto 23 do aviso de abertura. -----
 2. A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----
 3. A realização da entrevista tem por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria n. 359/2013, de 13 de dezembro, serão as seguintes: ---
 - a) Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----
 - b) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; -----
 - c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas; -----
 - d) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----
 - e) Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----
 4. A nota final da Entrevista de Avaliação de Competências, numa escala de zero a vinte valores será o resultado da média aritmética dos parâmetros. -----
- iii- Será aplicada a seguinte fórmula: $CF = AC (55\%) + EAC (45\%)$.
- iv- Em que: CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de competências. -----

3- Para os Candidatos: a) Sem relação jurídica de emprego público previamente constituída; b) que não sejam titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso; c) que, sendo titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; d) que sejam titulares daquelas categorias e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura, atendendo ao previsto no n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, uma vez que a constituição de vínculo de emprego público colocada a concurso é a termo, os métodos de seleção a aplicar são: -----

i. **Prova Prática de Conhecimentos** (PC), com uma ponderação de 70%, com uma duração máxima até 30 minutos, na qual serão avaliados os conhecimentos profissionais inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função de Assistente Operacional-Sapador Florestal. A prova tem carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. - A prova consistirá na identificação e manuseamento de equipamentos, materiais e execução de tarefas no terreno na área de atividade para que foi aberto o presente procedimento concursal, bem como normas de segurança no trabalho que devem ser aplicadas às situações concretas da função em avaliação. A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples da classificação obtida em cada um dos seguintes parâmetros: -----

- a) Identificação dos utensílios e ferramentas; -----
- b) Perceção e compreensão da tarefa que deve executar; -----
- c) Escolha das ferramentas para executar a tarefa; -----
- d) Grau de conhecimentos demonstrados, nomeadamente na forma como são asseguradas as normas de segurança no trabalho. -----

ii. **Avaliação Curricular** (AC), com uma ponderação de 30%: expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

- 1. O resultado da avaliação do método é expresso na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----
$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$
 em que

a) Habilitação Acadêmica (HA)

- Escolaridade obrigatória: atribuição de 15 valores; _____
- Habilitações superiores à sua escolaridade obrigatória: 20 valores; _____
- Aos candidatos que concorram com substituição das habilitações literárias por experiência profissional, estabelecendo-se, como requisito obrigatório para tal, um mínimo de 2 anos de experiência profissional na área funcional relacionada com o presente concurso, é atribuída a cotação de 12 valores neste mesmo item. _____

b) Formação Profissional (FP)

Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

- Sem formação ----- 10 valores;
- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação -----1 valor a crescer aos 10.

b-1). Nos documentos que não fazem referência a carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação; -----

b-2). Nos casos em que haja omissão de carga horaria e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas. -----

b-3). Só serão contabilizadas as ações de formação que se encontrem inseridas na área de recrutamento,. -----

b-4). A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores. -

c) Experiência Profissional (EP) na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções: -----

- Sem experiência profissional ----- 10 valores;
- Até um ano ----- 15 valores;
- A partir de 1 até 5 anos ----- 17 valores;
- A partir de 5 ----- 20 valores

iii. Avaliação psicológica, com as menções classificativas de Apto ou Não Apto, 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. Este método de seleção será aplicado entidade

especializada, Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou outra, quando for inviável pela primeira, uma vez que a Comunidade não possui técnicos habilitados para tal, nos termos do ponto 23 do aviso de abertura. -----

1. Os concorrentes cuja classificação seja *Não Apto* serão excluídos do procedimento. ---

2. A Classificação Final será resultante da pontuação obtida no método indicado: -----

CF= PC (70%) +AC (30%). -----

Em que: CF=Classificação Final, PC = Prova prática de conhecimentos, AC=Avaliação Curricular. -----

4- Mais, entendeu o Júri clarificar o seguinte: -----

4.1 São excluídos os candidatos que não compareçam à aplicação dos métodos de seleção, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que obtenham menção qualitativa de não Apto na Avaliação Psicológica. -----

4.2 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

4.3 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página da Comunidade e afixada na Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa. -----

4.4 De acordo com o preceituado no artigo 16.º da Portaria, os candidatos não admitidos ao procedimento, serão notificados, por correio, para a realização da audiência de interessados que deverá ser efetuada através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível no site da Comunidade. -----

4.5 Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, tal como previsto no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria. -----

4.6 A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada aos candidatos e publicitada no site da Comunidade Intermunicipal.

4.7 A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Sr. Secretário Executivo, será afixada em local visível e público das instalações da Comunidade Intermunicipal

da Beira Baixa, disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do artigo 10.º da Portaria e do artigo 112.º do CPA. _____

4.8 O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do artigo 25.º da Portaria, se a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, que será utilizada sempre que no prazo de 18 meses contados da data da homologação haja necessidade de ocupação de idêntico posto de trabalho. _____

4.9 Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, o aviso do procedimento será publicado na 2ª série do DRE, por extrato, na BEP e no sítio da internet da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa de forma integral. _____

4.10 Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. _____

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri: _____

O júri

Pedro Almeida Coelho

Paula Helena da Costa

Rebecca Catarina da Graça Silva