

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202110/0216
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço
Estado:	Activa
Nível Orgânico:	Outros
Órgão / Serviço:	Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa
Vínculo:	CTFP a termo resolutivo incerto
Duração:	
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	665,00
Suplemento Mensal:	0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Caraterização de posto de trabalho:
Sapadores Florestais: As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo à LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2021: carreira e categoria de assistente operacional (sapador florestal), designadamente: instalação e manutenção da rede primária de defesa da floresta contra incêndios, nas ações de consolidação e pós-fogo, bem como nas ações de estabilização de emergência; silvicultura de carácter geral; silvicultura preventiva no âmbito dos incêndios florestais, na vertente de gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou pelo uso de fogo controlado, entre outras; manutenções e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e 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, ações de primeira intervenção em incêndios florestais e 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 nº 27/2006, de 3 de julho, alterada e republicada pela Lei nº 80/2015, de 3 de agosto, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade nacional de Proteção Civil (ANPC).

Requisitos de Admissão

	Nomeação definitiva
	Nomeação transitória, por tempo determinável
	Nomeação transitória, por tempo determinado
Relação Jurídica:	CTFP por tempo indeterminado
	CTFP a termo resolutivo certo
	CTFP a termo resolutivo incerto
	Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
	b) 18 anos de idade completos;
	c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

- d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Não aplicável.
Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 9º ano (3º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa	Praça Rainha D. Leonor, Edifício dos Emblemas, 1º Andar		6000117 CASTELO BRANCO	Castelo Branco	Castelo Branco

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/ conteúdos
Sapador Florestal	Agricultura	Agricultura, silvicultura e pescas	Silvicultura e Caça	Protecção e defesa florestal

Outros Requisitos: Requisitos Habilitacionais
Nível habilitacional exigido: os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento ou seja:
- para os candidatos nascidos até 31/12/1966 – 4 anos de escolaridade;
- para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 – 6 anos de escolaridade;
- para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981 – 9 anos de escolaridade;
- sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº 85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade (alínea b), nº 4 do artº 2º.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: contratacao publica@cimbb.pt

Contacto: 272342540

Data Publicitação: 2021-10-12

Data Limite: 2021-10-26

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento Concursal com vista à constituição de reserva de recrutamento, para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a Termos Resolutivo Incerto, para 29 (vinte e nove) postos na carreira e categoria de Assistente Operacional – Sapador Florestal 1. Para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com o preceituado nos artigos 33º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e com o artigo 9º do decreto-lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, torna-se público que, por Despacho do Secretário Executivo, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez)

dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da Republica, Procedimento Concursal com vista à constituição de reserva de recrutamento, para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a Termo Resolutivo Incerto, para preenchimento de 29 (vinte e nove) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal) para desempenho de funções, na Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa. 2. Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo, na sua atual redação (adiante designada por LTFP); DL 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado por Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro. 3. De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 05 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «as autarquias locais estão dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação», previsto na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, pelo que, por maioria de razão, a mesma conclusão é aplicável às comunidades intermunicipais, enquanto associações de direito público de autarquias locais. Assim, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa (CIMBB), na área do procedimento em apreço e no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. 4. Nos termos do art. 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, é realizado o presente procedimento concursal com vista à constituição de reserva de recrutamento para ser utilizado quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 5. Nos termos do art. 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação, declara-se não estar constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias, no âmbito da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no art. 16.º-A do mesmo diploma. 6. Prazo de validade: O procedimento é válido por 18 meses a contar da data da homologação da lista de ordem final, conforme previsto no n.º 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 7. Local de Trabalho: O local de trabalho, situa-se na área de Intervenção da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, que contempla a área dos municípios de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Penamacor, Proença-a-Nova, Oleiros e Vila Velha de Rodão. 8. Caracterização de posto de trabalho: Sapadores Florestais: As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo à LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2021: carreira e categoria de assistente operacional (sapador florestal), designadamente: instalação e manutenção da rede primária de defesa da floresta contra incêndios, nas ações de consolidação e pós-fogo, bem como nas ações de estabilização de emergência; silvicultura de carácter geral; silvicultura preventiva no âmbito dos incêndios florestais, na vertente de gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou pelo uso de fogo controlado, entre outras; manutenções e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e 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, ações de primeira intervenção em incêndios florestais e 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 Proteção Civil (ANPC). 9. A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação profissional adequada e que não prejudiquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do art. 81.º da LTFP. 10. Os contratos de trabalho a celebrar têm a duração incerta, durando pelo tempo do financiamento da candidatura para a criação de equipas de Sapadores Florestais de acordo com os termos e nas condições estabelecidas no Despacho n.º 6532-A/2018, do Secretário de Estado das Florestas e do Desenvolvimento Rural e normas aplicáveis do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro. 11. Posição remuneratória de referência: Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da

LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência a base remuneratória para a Administração Pública, coincide com o montante correspondente à 4ª posição remuneratória, nível 4 da carreira e categoria de Assistente Operacional, da tabela única, a que corresponde presentemente a remuneração de 665,00 euros. 12. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a CIM Beira Baixa da remuneração de base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 13. Requisitos de admissão: apenas podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até à data limite de apresentação das candidaturas, reúnam os seguintes requisitos: 13.1. Requisitos Gerais: os constantes no artigo 17º da LTFP, que deverão ser declarados obrigatoriamente no formulário de candidatura: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensa pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial; b) 18 Anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõem desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatórias 13.2. Requisitos Habilitacionais Nível habilitacional exigido: os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento ou seja: - para os candidatos nascidos até 31/12/1966 – 4 anos de escolaridade; - para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 – 6 anos de escolaridade; - para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981 – 9 anos de escolaridade; - sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº 85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade (alínea b), nº 4 do artº 2º. 13.3. Não é permitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. 14. Âmbito do recrutamento: o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, considerando ainda princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade intermunicipal, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público, nos termos dos nºs 2 e 4, do artigo 30º da LTFP, conjugado com a alínea g), nº 4, do artigo 11º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 15. Formalização das candidaturas: 15.1. Prazo- 10 dias a contar da data da publicação do aviso, por extrato, no Diário da Republica, 2ª série, nos termos do art. 18º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; 15.2. Forma de apresentação das candidaturas: Em suporte eletrónico, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível nos serviços de Recursos Humanos da CIMBB e no sítio da Internet desta entidade em www.cimbb.pt, nele devendo constar os seguintes elementos: a) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar; b) Identificação da entidade que realiza o procedimento; c) Identificação do candidato- nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, número de identificação fiscal, número de telefone/ telemóvel, endereço completo e endereço postal eletrónico, este último caso exista; d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente: i. Os previstos no artigo 17º da LTFP e descritos no ponto 13.1 do presente aviso, bem como os demais factos constantes na candidatura; ii. A identificação do vínculo de emprego público detido, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade executada e do órgão ou serviço onde exerce funções; iii. Os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional; iv. Os que a lei especial preveja para a titularidade da categoria correspondente; e) Opção por métodos de seleção nos termos do nº 3 do artigo 36º da LTFP, quando aplicável; f) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão; g) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os fatos constantes da candidatura. 15.3. As candidaturas deverão enviadas para o email contratacao publica@cimbb.pt. 15.4. Não serão aceites candidaturas entregues pessoalmente nas instalações da CIMBB. 15.5. Com o formulário tipo, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão: a) Cópia legível do certificado de habilitação académica e profissional, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, b) Curriculum vitae detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, donde conste a

identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissional relevante para o exercício, c) Cópia de documentos comprovativos de fatos referidos no Curriculum Vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, d) sempre que detentor apresentar cópia da carta de condução categoria B, e) No caso de trabalhadores com relação jurídica de emprego público, os candidatos devem apresentar: Declaração devidamente autenticada e atualizada, comprovativa da titularidade da relação jurídica de emprego público e do exercício de funções inerentes à área para a qual o presente procedimento concursal é aberto, emitida pelo respetivo serviço. 15.6 A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses impossibilite a sua admissão ou a sua avaliação; 16. As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei. 17. Métodos de seleção- Nos termos do disposto no nº 6 do art. 36º da LTFP, conjugado com os artigos 5º e 6º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: 17.1 Avaliação Curricular (AC) como método de seleção obrigatório e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método de seleção facultativo. Avaliação Curricular (AC) - visa analisar 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. Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%$ em que: HA = habilitações académicas; FP = formação profissional; EP = experiência profissional; AD = avaliação de desempenho. Estes fatores são valorados da seguinte forma: Para o fator habilitação académica (HA): Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores. Ações de formação com duração até 14 horas - 1 valor cada; Ações de formação com duração entre 14h e 35h - 1,5 valor cada; Ações de formação com duração entre 35h e 60h - 2 valores cada; Ações de formação com duração superior a 60h - 2,5 valores cada; A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: Inferior a 1 ano - 1 valor Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 4 valores; Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 10 valores; Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores Igual ou superior a 15 anos - 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: Desempenho Inadequado - 8 valores Desempenho Adequado - 14 valores Desempenho Relevante - 18 valores Desempenho Excelente - 20 valores Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 12 valores. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: a) Motivação para a função b) Qualidade da experiência profissional c) Capacidade de expressão e comunicação d) Capacidade crítica e) Relacionamento interpessoal A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, cada um valorado de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido; Inferior a 6 valores - nível Insuficiente. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da

Entrevista Profissional de Seleção. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: Ordenação Final (OF) = ACx70 % + EPSx30 % 18. Métodos de seleção a aplicarem aos candidatos que se encontrem nas seguintes situações: a) Sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; b) Encontrando-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. Os métodos de seleção a aplicar são os que a seguir se indicam. Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica. Avaliação Curricular (AC) - visa analisar 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. Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%$ em que: HA = habilitações académicas; FP = formação profissional; EP = experiência profissional; AD = avaliação de desempenho. Estes fatores são valorados da seguinte forma: Para o fator habilitação académica (HA): Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores. Ações de formação com duração até 14 horas - 1 valor cada; Ações de formação com duração entre 14h e 35h - 1,5 valor cada; Ações de formação com duração entre 35h e 60h - 2 valores cada; Ações de formação com duração superior a 60h - 2,5 valores cada; A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: Inferior a 1 ano - 1 valor Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 4 valores; Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 10 valores; Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores Igual ou superior a 15 anos - 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: Desempenho Inadequado - 8 valores Desempenho Adequado - 14 valores Desempenho Relevante - 18 valores Desempenho Excelente - 20 valores Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 12 valores. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências: Organização e método de trabalho Trabalho de equipa e cooperação Adaptação e melhoria contínua Responsabilidade e compromisso com o serviço; Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos: Detém um nível elevado da competência - 20 valores; Detém um nível bom da competência - 16 valores; Detém um nível suficiente da competência - 12 valores; Detém um nível reduzido da competência - 8 valores; Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito no ponto 17.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: Ordenação Final (OF) = ACx45 % + EACx25 % + EPSx30 % 19. Orientações comuns a aplicar na seleção: Cada um dos

métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 40º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 20. Composição do Júri Membros efetivos: Pedro Miguel Martins Dias que presidirá, Pedro Soares Mendes Almeida Godinho, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Rita Maria Leal da Graça Silva. Membros suplentes: Pedro Gonçalves da Cruz Grácio e Rui Carlos Fiães Gregório Amaral. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer dos candidatos, no caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 21. A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos nos termos da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 22. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, constam das atas do júri, sendo as mesmas publicitadas no sítio da internet da CIMBB. 23. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local público e visível das instalações da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, e disponibilizada no sítio da internet. 24. À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, o disposto no artigo 26º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações da CIMBB, e disponibilizada no sítio da internet, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do diário da Republica com informação sobre a sua publicitação. 25. Quotas de emprego para pessoas com deficiência: 25.1. De acordo com o nº 3 do artigo 3º do DL nº 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. 26. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar ao próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7º do disposto supramencionado, nomeadamente adequações necessárias ao processo de seleção, nas suas deferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão. 27. Em cumprimento da alínea h) do art. 9º da constituição da República Portuguesa, a Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 28. Nos termos do disposto no nº1 do artigo 11º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o presente procedimento é publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, por extrato, na 2ª série do Diário da República, e no sítio da Internet da CIMBB.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total Com Auxílio da BEP:		