

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

**Código da Oferta:** OE202110/0217

**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:** Técnico Superior

**Categoria:** Técnico Superior

**Grau de Complexidade:** 3

**Remuneração:** 1205,08

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

### Caracterização do Posto de Trabalho:

Técnico Superior em Ciências Florestais: As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo à LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2021, designadamente: coordenar a 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; desempenhar as ações de líder da brigada de sapadores florestais; coordenar e realizar ações de silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; ações de 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; ações de manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; ações de 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 Proteção Civil (ANPC); apoio na elaboração do plano anual de atividades da brigada de sapadores florestais, designadamente na definição da área de atuação anual e indicação das ações a desenvolver no âmbito do serviço público; apoio na elaboração dos relatórios de atividades da brigada de sapadores florestais; apoio na elaboração trimestral de plano de trabalhos de gestão de combustível; comunicar a não operacionalidade do equipamento individual e coletivo, bem como a necessidade de manutenção ou substituição, no caso de perda ou deterioração grave, ou sempre que não assegure a funcionalidade e segurança da brigada de sapadores florestais; colaboração/concertação das atividades da brigada de sapadores florestais com as atividades promovidas no âmbito do gabinete técnico florestal intermunicipal; apoio na elaboração das especificações técnicas dos procedimentos de contratação pública; apoio na elaboração de candidaturas intermunicipais, nomeadamente colaboração nas sessões técnicas e memória descritiva; colaboração na preparação de elementos/documentos para apoio à tomada de decisão de cariz municipal e intermunicipal.

### 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 Artigo 30.º da LTFP:** Não aplicável

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura na área das ciências florestais ou equivalente

<b>Grupo Área Temática</b>	<b>Sub-área Temática</b>	<b>Área Temática</b>
Ciências	Ciências do Ambiente	Outros

### Locais de Trabalho

<b>Local Trabalho</b>	<b>Morada</b>	<b>Localidade</b>	<b>Código Postal</b>	<b>Distrito</b>	<b>Concelho</b>
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

**Outros Requisitos:**

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** [contratacapublica@cimbb.pt](mailto:contratacapublica@cimbb.pt)

**Contacto:** 272340542

**Data Publicitação:** 2021-10-12

**Data Limite:** 2021-10-26

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** DRE, 2ª serie nº 198 de 12 de outubro, Aviso (extrato)nº 19252/2021.

**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 1 (um) posto

na carreira e categoria de Técnico Superior – Ciências Florestais 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 República, 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) e de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico Superior (Ciências Florestais) para desempenho de funções, na Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa. 2. Legislação aplicável: Lei nº 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 nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado por Decreto Lei nº 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. 32º da Portaria nº 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. 16º do Decreto-Lei nº 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. 16º-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 30º 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: Técnico Superior em Ciências Florestais: As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo à LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2021, designadamente: coordenar a 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; desempenhar as ações de líder da brigada de sapadores florestais; coordenar e realizar ações de silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; ações de 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; ações de manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; ações de 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 Proteção Civil (ANPC); apoio na elaboração do plano anual de atividades da brigada de sapadores florestais, designadamente na definição da área de atuação anual e indicação das ações a desenvolver no

âmbito do serviço público; apoio na elaboração dos relatórios de atividades da brigada de sapadores florestais; apoio na elaboração trimestral de plano de trabalhos de gestão de combustível; comunicar a não operacionalidade do equipamento individual e coletivo, bem como a necessidade de manutenção ou substituição, no caso de perda ou deterioração grave, ou sempre que não assegure a funcionalidade e segurança da brigada de sapadores florestais; colaboração/concertação das atividades da brigada de sapadores florestais com as atividades promovidas no âmbito do gabinete técnico florestal intermunicipal; apoio na elaboração das especificações técnicas dos procedimentos de contratação pública; apoio na elaboração de candidaturas intermunicipais, nomeadamente colaboração nas sessões técnicas e memória descritiva; colaboração na preparação de elementos/documentos para apoio à tomada de decisão de cariz municipal e intermunicipal. 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 qua não prejudiquem desvalorização profissional, nos termos do nº1 do art. 81º da LTFP. 10. Os contratos de trabalho a celebrar têm a duração incerta, durante 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 nº 6532-A/2018, do Secretário de Estado das Florestas e do Desenvolvimento Rural e normas aplicáveis do Decreto-Lei nº 8/2017, de 9 de janeiro. 11. Posição remuneratória de referência: Tendo em conta o preceituado no artigo 38º 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 2ª posição remuneratória, nível 15 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela única, a que corresponde presentemente a remuneração de 1.205,08 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 Os candidatos devem ser titulares de licenciatura na área das ciências florestais ou equivalente. 13.3. Requisitos específicos: os candidatos deverão ser titulares de carta de condução categoria B. 13.4. 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](http://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 n.º 3 do artigo 36.º 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](mailto: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) Obrigatório 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 n.º 6 do art. 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: 17.1. Prova de Conhecimentos (PC) - A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, tendo a duração de 90 minutos, valorada de 0 a 20 valores, efetuada em suporte de papel, com possibilidade de consulta não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e ou eletrónico, visando avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos e incidirá sobre a seguinte legislação: Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de agosto na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 10/2018 de 14 de fevereiro;; Portaria n.º 15-A/2018, de 12 de janeiro; Despacho n.º 443-A/2018 de 9 de janeiro; Decreto-Lei n.º 96/2013 de 19 de julho na sua atual redação; Portaria n.º 55/2019, de 11 de fevereiro; Portaria n.º 56/2019, de 11 de fevereiro; Despacho n.º 7511/2014, de 9 de junho; Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais – Anexo 1 da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro na sua atual redação. Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto; b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 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. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos. 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) = PC x 45 % + AP x 25 % + EPS x 30 % 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 Gonçalo 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 República 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:**