



R  
f

## Ata nº 1

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORE COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 3 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO**

Aos quatro dias do mês de maio de 2020, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição:-----

Presidente: Pedro Soares Mendes Almeida Godinho – Técnico Superior da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa-----

1º Vogal efetivo: Luís Filipe Marcos Nunes – Técnico Superior da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa que substituirá os presidente nas suas faltas e impedimentos-----

2º Vogal efetivo: Rita Maria Leal da Graça Silva, Chefe da Equipa Disciplinar da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa-----

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no art. 36º, do anexo à Lei 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 5º e 6º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público.-----

Nos termos do artigo 5º da portaria supra referenciada, conjugada com o artigo 36º da LTFP, serão utilizados no presente procedimento a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção. -----

#### a) Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova assumirá a natureza prática, consistirá do seguinte:

- Verificação da Carga dos Veículos de Vigilância e Primeira Intervenção;
- Reconhecimento e Utilização do Material de Sapador Florestal;
- Reconhecimento e Utilização do Material de Silvicultura Preventiva.

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

– Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

– Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

– Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

#### b) Avaliação Psicológica

A 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:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

- 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.

#### c) Entrevista Profissional de Seleção

A 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:

- Motivação para a função
- Qualidade da experiência profissional
- Capacidade de expressão e comunicação
- Capacidade crítica
- Relacionamento interpessoal

Em que:

a) Motivação para a Função (MF): Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

b) Qualidade da Experiência profissional (QEP): Enquadramento do candidato nos níveis abaixo indicados com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos

profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

A classificação deste parâmetro resultará da média aritmética simples dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12

Maior que 12 e menor que 16 = 16

Igual a 16 até 20 = 20

c) Capacidade de expressão e comunicação (CEC): Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado – igual ou superior a 18 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

d) Capacidade crítica (CC): neste parâmetro avaliar-se-á o sentido crítico e a capacidade para a resolução de problemas no imediato perante situações imprevistas, nos seguintes termos:

Elevada – igual ou superior a 18 valores – Revela elevado sentido crítico e elevada capacidade para a resolução de problemas;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Revela bom sentido crítico e boa capacidade para a resolução de problemas;

2  
1/1

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Revela algum sentido crítico e alguma capacidade para a resolução de problemas;

Reduzida – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Revela pouco sentido crítico e pouca capacidade para a resolução de problemas;

Insuficiente – inferior a 6 valores – Revela não possuir sentido crítico nem capacidade para a resolução de problemas.

e)Relacionamento Interpessoal (RI): Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e a atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais, nos seguintes termos:

Elevada – igual ou superior a 18 valores – Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 12 valores;

Reduzida – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$CF = (MF + QEP + CEC + CC + RI) / 5$$

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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP(25\%) + EPS(30\%)$$

Em que:

OF- Ordenação final

PC- Prova de conhecimentos

AP- Avaliação Psicológica

EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

Admite-se a opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (15\%) + FP(30\%) + AD(25\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HAB – Habilitação acadêmica: onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura - 18 valores

Habilitações acadêmicas de grau superior exigido á candidatura - 20 valores

FP – formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Ações de formação com duração até 14 horas — 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas — 1,5 valores cada;

Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas — 1 valor cada — 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60 horas — 2,5 valores cada;

Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

c) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Menos de um ano – 1 valores

Igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos – 4 valores

Igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos – 10 valores

Igual ou superior a dez anos e inferior a quinze anos – 16 valores

Igual ou superior a quinze anos – 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada

d) Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 14 valores

Desempenho Relevante – 18 valores

Mérito Excelente – 20 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado

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.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e terá em consideração os seguintes fatores:

**Organização e método de trabalho (OMT):** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; traduz-se nos seguintes comportamentos:

Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas, segue diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho, reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios, mantém o local de trabalho organizado

**Trabalho de equipa e cooperação (TEC):** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Integra-se em equipas de trabalho, tem habitualmente uma atitude colaborante, partilha informação e conhecimento com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, contribui para o desenvolvimento e manutenção de um bom ambiente de trabalho

**Adaptação e melhoria contínua (AMC):** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional, traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos: manifesta interesse em aprender e atualizar-se, vendo na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional; reage de forma positiva às mudanças adaptando-se com facilidade a novas formas de realizar as tarefas; reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de envolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização

**Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS):** capacidade de reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos: compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocados; responde com prontidão e disponibilidade; é cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade, horários de trabalho e equipamentos de proteção individual; responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

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:



2  
*[Handwritten signature]*

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.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$EAC = (OMT + TEC + AMC + RCS)/4$$

Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

A Valoração final será efetuada de acordo com uma escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, em resultado da aplicação de uma das seguintes fórmulas finais, consoante o caso.

2.1 Para os candidatos não abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

2.2 Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de seleção

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato

com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura)-----

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam 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, são publicitadas no sítio da Internet da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa-----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa e na sua página eletrónica <http://www.cimbb.pt/>.-----

Quota de emprego para pessoas com deficiência – Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%.-----

Exclusão e notificação dos candidatos: nos termos do preceituado no nº1 do art. 22º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas linhas do nº1, do artigo 23º do mesmo diploma legal, para audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.-----

Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para realização de métodos de seleção, nos termos previstos no art. 24º e por uma das formas previstas no artigo 10º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril-----

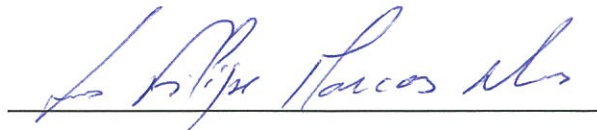
A publicação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público e disponibilizada na página eletrónica-----

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, d qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Presidente

(Pedro Soares Mendes Almeida Godinho)

Primeiro Vogal Efetivo



---

(Luís Filipe Marques Nunes)

Segundo Vogal Efetivo



---

(Rita Maria Leal da Graça Silva)