

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Procedimento Concursal Comum com vista à ocupação de vinte e nove postos de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado – Sapador Florestal

DATA 14/02/2022

Aos catorze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, reuniu por vídeo conferência, o Júri do procedimento de recrutamento supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIMT, datado de vinte de janeiro de dois mil e vinte e dois, cuja composição e identificação seguidamente se enumera – Presidente: Ana Margarida Madeiras Esteves Martins, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Ordenamento e Gestão do Território / Recursos Naturais da CIMT; 1º Vogal Efetivo: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior da CIMT, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: Ana Paula Marques Gomes, Técnica Superior da CIMT; 1º Vogal Suplente: Paula Cristina Morais Fernandes, Técnica Superior da CIMT; 2º Vogal Suplente: Miguel Ângelo Simões Serra, Técnico Superior da CIMT. -----

Estando presentes a Presidente e os Vogais Efetivos do Júri, e cumprindo-se assim o estabelecido no n.º 1 do artigo 15º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme os artigos 5º e 6º da supra referida Portaria e artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, o Júri deliberou aplicar: --

A. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios: -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

E como método de seleção facultativo: -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

B. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, como métodos de seleção obrigatórios: -----

4. Avaliação Curricular (AC) -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

E como método de seleção facultativo: -----

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Os candidatos referidos em B, poderão, em substituição dos métodos 4 e 5, optar pela realização dos métodos 1 e 2, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos,

Ata da definição dos Critérios de avaliação

conforme n.º 3 do artigo 36º da LTFP. -----

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

Para os candidatos referidos em A: -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

A prova de conhecimentos está prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea a) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova de conhecimentos é de realização individual, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, e consistirá nos seguintes fatores: -----

1. Reconhecimento do Material de Sapador Florestal; -----
2. Utilização adequada do Material de Sapador Florestal; -----
3. Execução de gestão de combustível; -----
4. Realização de comunicação operacional em rede SIRESP/ROB. -----

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

- A. Perceção e compreensão da tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;
- B. Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; -----
- C. Celeridade na execução: Agilidade com que executa corretamente a tarefa; -----
- D. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: Apreciação do domínio técnico; -

-----A
classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, sendo que o fator F2 será contabilizado 2 vezes, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo os níveis classificativos de Elevado, Muito Bom, Bom (+), Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 18, 16, 14, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido nos seguintes termos: **PC=(F1+2*F2+F3+F4)/5** -----

Em que: -----

PC=Prova de Conhecimentos -----

F1= Reconhecimento do Material de Sapador Florestal -----

F2= Utilização adequada do Material de Sapador Florestal -----

F3= Execução de gestão de combustível -----

F4= Realização de comunicação operacional em rede SIRESP/ROB -----

A Prova de Conhecimentos terá carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

A Avaliação Psicológica, está prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea b), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências

Ata da definição dos Critérios de avaliação

comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente". -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A entrevista profissional de seleção terá a duração de 30 minutos. -----

A EPS é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos que serão valorizados de acordo com a grelha constante do anexo I da presente ata: -----

Área de abordagem	O que se pretende avaliar
C1 - Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura	Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida.
C2 - Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao <i>stress</i> e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
C3 - Capacidade de Expressão e Comunicação	Capacidade de comunicação manifestada, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões.
C4 - Sentido Crítico	Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

O resultado final da entrevista profissional de seleção é determinado pela classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultado de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. **EPS=(C1+C2+C3+C4)/4**

Para os candidatos referidos em B:

4. Avaliação Curricular (AC) A avaliação curricular está prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo n.º 4 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

Habilitação Académica – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho – AD.

A avaliação curricular de caráter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, apurada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (15\%HA) + (35\%FP) + (40\%EP) + (10\%AD)$$

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios:

HA = Habilitação Académica:

A Habilitação Académica é a escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato.

Habilitação Académica com grau exigido para o posto de trabalho a ocupar – 18 valores;

Habilitação Académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho a ocupar - 20 valores;

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20 valores, obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros a avaliar.

Formação (F):

Sem participação em ações de formação em área similar às solicitadas ou formações específicas: 8 valores;

Com ações de formação em área similar às solicitadas, superior a 25 horas: 12 valores;

Com frequência em 1 formação específica: 14 valores;

Com frequência em 2 formação específica: 16 valores;

Com frequência em 4 ou mais formações específicas: 20 valores;

Relativamente às ações de formação consideram-se formações específicas:

Constituição, funcionamento, conservação dos equipamentos motomanuais (50 horas);

Equipamentos e veículos de sapadores florestais (50 horas);

Segurança e Saúde no trabalho do Sapador Florestal (50 horas);

Vigilância e primeira intervenção em incêndios rurais (50 horas);

Manutenção de espaços florestais (50 horas);

A profissão de sapador florestal (25 horas) e Segurança e saúde no trabalho florestal (25 horas) ou formação equivalente - Segurança e saúde no trabalho florestal (50 horas);

Técnica de rescaldo (50 horas);

Noções básicas de primeiros socorros (25 horas).

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----
Sem experiência profissional igual ou inferior a 1 anos – 10 valores; -----
Experiência profissional superior a 1 anos e inferior a 2 anos – 14 valores; -----
Experiência profissional superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 16 valores; -----
Experiência profissional igual ou superior a 4 anos – 20 valores; -----
Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----

1 ou mais Menções de Desempenho Inadequado – 8 valores -----

3 Menções Desempenho Adequado – 12 valores -----

1 Menção Desempenho Relevante e 2 de Adequado – 16 valores -----

2 Menção Desempenho Relevante e 1 de Adequado – 18 valores -----

3 Menções Desempenho Relevante – 20 valores -----

Em obediência ao disposto na alínea c), n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

5. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) está prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea d), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A preparação e aplicação do método serão realizadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada. -----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências: -----

- Realização e Orientação para Resultados; -----

- Conhecimentos e Experiência; -----

- Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

- Relacionamento Interpessoal; -----

- Otimização de Recursos; -----

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----

- Tolerância à Pressão e Contrariedades; -----

- Orientação para a Segurança; -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Ao guião de entrevista será associada 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; -----

A Entrevista de Avaliação de Competências e é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente". -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento concursal comum os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Ordenação Final (OF) -----

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas: --

Para os candidatos referidos em A: $OF=(40\%PC)+(30\%AP)+(30\%EPS)$ -----

Para os candidatos referidos em B: $OF=(40\%AC)+(30\%EAC)+(30\%EPS)$ -----

Em que: -----

---- OF = Ordenação Final; -----

---- PEC = Prova Escrita de Conhecimentos; -----

---- AP = Avaliação Psicológica; -----

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento respeitando a prioridade que decorre da regra geral prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na qual é consagrado o princípio de que o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional (requalificação) e, esgotados estes, dos restantes candidatos. -----

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na sua redação atual. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como noutras disposições legais aplicáveis. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

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, que coincide com o montante correspondente à atual 4.ª posição remuneratória, nível 4 da carreira e categoria de Assistente Operacional, da tabela remuneratória Única, a que corresponde presentemente a remuneração de 705,00 €, nos termos conjugados do Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 07 de dezembro e Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 07 de dezembro . -----

Relativamente ao nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, determina-se em função da data de nascimento dos candidatos, nos seguintes termos: -----
--- 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 n.º 85/2009, de 27 de agosto - 12 anos de escolaridade (alínea b), n.º 4 do artigo 2º), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

Em cumprimento do n.º 6 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a presente ata deverá ser publicitada no sítio da Internet da CIMT. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

A Presidente do Júri	Os Vogais	
Ana Margarida Esteves Martins	Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo	Ana Paula Marques Gomes

Ata da definição dos Critérios de avaliação

ANEXO I

Grelha de Classificação da Prova Prática de Conhecimentos

		Pontuação	FATOR 1 Reconhecimento do Material de Sapador Floresta	FATOR 2 Utilização adequada do Material de Sapador Florestal	FATOR 3 Execução de gestão de combustível	FATOR 4 Realização de comunicação operacional em rede SIRESP/ROB
Perceção e compreensão da tarefa Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
	Elevado	20				
Regras de segurança do trabalho Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
	Elevado	20				
Celeridade na execução Agilidade com que executa corretamente a tarefa	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
	Elevado	20				
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados Apreciação do domínio técnico.	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
	Elevado	20				
Pontuações Parciais						
Pontuação Final						

ANEXO II
Grelha de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Candidato: _____

	Fatores	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Observações
C1	Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura: Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida;						
C2	Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.						
C3	Capacidade de Expressão e Comunicação: Capacidade de comunicação manifestada, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.						
C4	Sentido Crítico: Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.						
	TOTAL	/4=					