

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO, POR TEMPO INDETERMINADO DE 10 ASSISTENTES OPERACIONAIS -
BRIGADA DE SAPADORES FLORESTAIS – UNIDADE PROTEÇÃO CIVIL– PROC.05/2025

Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, na sede da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC), reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do 1º Secretário Executivo da CIM-RC, datado de 13/02/2025, constituído por:

Presidente: José Miguel Almeida Lopes, Chefe da Unidade de Proteção Civil, em regime de substituição, da CIM-RC;

Vogais efetivos: Bernardo José Santos Pessoa, Técnico Superior – Líder das Brigadas de Sapadores Florestais da Unidade de Proteção Civil da CIM-RC, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Paulo Jorge da Silva Rodrigues, Técnico Superior da Unidade Administrativa e Recursos Humanos da CIM-RC, no uso das competências decorrentes do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), quanto aos métodos de seleção a aplicar no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método e ainda o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

1. Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Assistente Operacional: as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional - “Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”

1.1. Descrição específica das funções: Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manual, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; silvicultura de caráter geral; manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de 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, primeira intervenção em incêndios rurais, 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 Emergência e Proteção Civil (ANEPC).

1.2. A descrição das funções descritas no ponto acima não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP.

2. Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser detentores de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, conforme alínea a), do n.º 1, do

artigo 86.º, da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa aplicável em vigor.

3. Métodos de Seleção: De acordo com o despacho supra referido, e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da LTFP, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: Prova Prática de Conhecimentos, (PPC), e Avaliação Psicológica, (AP), os quais são complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3.1. Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são a Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

3.1.1. Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através de indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos referidos no ponto 3.

3.2. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a desempenhar. Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º1 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com o disposto nos artigos 5.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril com as seguintes especificidades: A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, comporta uma única fase, é de realização individual, terá a forma prática com a duração máxima de 30 minutos. Classificação da Prova: resulta da soma aritmética simples de valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, nos seguintes termos: $PPC = ((2XA)+B+C)/4$ Em que: PPC = Prova prática de conhecimentos; A = Utilização adequada dos equipamentos em operações florestais; B = Execução de faixas de gestão de combustível; C = Utilização de meios de primeira intervenção.

3.3. A Avaliação Psicológica, (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

3.4. A Entrevista de Avaliação de Competências, (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, na sua atual redação, e nos respetivos anexos: Orientação para o Serviço Público (A); Orientação para os Resultados (B); Iniciativa, (C); Inteligência Emocional, (D), e Orientação para a Segurança, (E).
Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e será avaliada 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.

O resultado final da EAC resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC=(A+B+C+D+E)/5$

A Avaliação Curricular, (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

3.5. A Avaliação Curricular, (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

3.5.1. Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados parâmetros, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = (20\% \times HL) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$,

em que:

AC = Avaliação Curricular | HL = Habilitações Literárias | FP = Formação Profissional | EP = Experiência Profissional |

AD = Avaliação de Desempenho.

3.5.2. Para a avaliação do parâmetro Habilitações Literárias (HL), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

Escolaridade Obrigatória - 18 valores;

Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores.

3.5.3. Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Sem formação profissional – 0 valores;

< 7 horas – 8 valores;

> 7 horas e < 50 horas – 10 valores;

> 50 horas e < 150 horas – 14 valores;

> 150 horas e < 249 horas – 17 valores;

> 250 horas – 20 valores.

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

Até 1 ano de experiência profissional - 5 valores;

De 1 ano até 5 anos de Experiência Profissional - 10 valores;

Por cada ano completo a mais, 1 valor até ao limite máximo de 20 valores.

3.5.4. Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho. O valor obtido será convertido numa escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, com a seguinte correspondência:

De 1 a 1,999 valores - Desempenho Inadequado - 8 valores;

De 2 a 3,999 valores - Desempenho Adequado - 14 valores;

De 4 a 5 valores - Desempenho Relevante - 18 valores;

Desempenho Relevante reconhecido como “Desempenho Excelente” - 20 valores.

Caso o(a) candidato(a) não tenha avaliação de desempenho em algum dos anos, por causa não imputável ao próprio e devidamente comprovada, será atribuída a pontuação de 3 valores cada ciclo avaliativo.

4. Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

4.1. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

4.2. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$CF = (PECT \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

4.3. A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 3.1. do presente aviso que completem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

5. Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria.

6. Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1º e do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. As Atas do Júri, as listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na entrada principal do Edifício Sede desta CIM-RC e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/em-curso/>.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri do Procedimento Concursal,

_____	_____	_____
José Miguel Almeida Lopes	Bernardo José Santos Pessoa	Paulo Jorge da Silva Rodrigues