

Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Aviso

Para efeitos do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea a) do artigo 3º e com o artigo 11º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 3 de abril, adiante designada Portaria, torna-se público que, por deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM RC), se encontra aberto procedimento concursal, pelo prazo de 10 dias úteis a partir da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, (BEP), para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta CIM RC.

De acordo com o n.º 1 do artigo 107º da Lei 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação, conjugado com o artigo n.º 97-A da LTFP, foram, sem sucesso, desenvolvidos os procedimentos com recurso à mobilidade na carreira.

1. Prazo de validade - Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, os procedimentos concursais são válidos para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final.

2. Local de Trabalho - área de intervenção da CIM RC.

3. Caracterização do posto de trabalho: Exercício de funções na área geográfica da CIM RC, para desenvolver as seguintes atividades: realizar tarefas necessárias inerentes ao ciclo de vida das operações; emitir pareceres no âmbito do processo de apreciação da elegibilidade e do mérito das candidaturas, assegurando um processo de seleção em conformidade com os critérios aplicáveis aos Programas Operacionais; verificar a adequação técnica da operação a selecionar e que a mesma apresenta para a prossecução dos objetivos e finalidade específicas visadas e possui demonstração objetiva da sua viabilidade e sustentabilidade; acompanhar a realização dos investimentos e a execução das ações e assegurar a interlocução com os beneficiários, em todas as fases do ciclo de vida das operações; verificar a elegibilidade das despesas; garantir o cumprimento dos normativos aplicáveis, designadamente nos domínios da concorrência, da contratação pública, do ambiente e da igualdade de oportunidades; verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados; assegurar que as despesas declaradas cumpriram as regras europeias e nacionais; avaliar o cumprimento de objetivos e resultados e propor o encerramento das operações; realizar verificações físicas e documentais no local; garantir o controlo geral das empreitadas, no que diz respeito à execução dos trabalhos, gestão e qualidade das técnicas, materiais e equipamentos, assim como a higiene e segurança no trabalho; assegurar a verificação da execução das empreitadas e o caderno de encargos e o cumprimento das condições das licenças, bem como das normas legais e regulamentares em vigor; elaboração, acompanhamento e execução de candidaturas a programas e fundos nacionais e comunitários; outras tarefas que lhe sejam cometidas no âmbito da preparação e/ou execução de programas nacionais e comunitários.

4. Posicionamento Remuneratório: de acordo com o artigo n.º 38º da LTFP;

5. Requisitos Gerais de Admissão: de acordo com o artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada 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 propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6. Habilitações: Licenciatura em Engenharia Civil ou Arquitetura. Não se coloca a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º LTFP, o recrutamento é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

7. Forma e prazo de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser formalizadas, em requerimento que se encontra disponível nos serviços administrativos da CIM RC e no site de internet: www.cim-regiaodecoimbra.pt, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, (BEP) e deverão conter os elementos mencionados no artigo 19.º da Portaria:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal e eletrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente:

d1) Os previstos no artigo 17.º da LTFP, enumerados no ponto 5. do presente aviso.

d2) A identificação do vínculo de emprego público previamente estabelecido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, quando aplicável;

d3) Nível habilitacional e área de formação académica ou profissional;

e) 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;

f) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura;

A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel, pessoalmente, ou através de correio registado com aviso de receção, para o endereço postal da CIM RC: Rua do Brasil, 131, 3030-175 Coimbra, até à data limite fixada na publicitação, não sendo aceites candidaturas remetidas via e-mail.

8. Documentação exigida: juntamente com o requerimento nos termos do ponto anterior deverão ser entregues os seguintes documentos:

a) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas;

b) Fotocópia dos certificados comprovativos dos factos referidos no curriculum que possam relevar para a apreciação do seu mérito;

c) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

d) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da respetiva posição e níveis remuneratórios;

e) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, relativa às menções quantitativas e qualitativas das avaliações do desempenho referentes aos últimos três anos, bem como ao tempo de serviço prestado na carreira de técnico superior;

f) Os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar as competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi

publicitado devem, ainda, entregar declaração atualizada emitida pelo serviço de origem com a descrição da atividade que executam e o órgão ou serviço onde exercem funções.

A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

9. Métodos de Seleção:

De acordo com o despacho do 1º Secretário Executivo Intermunicipal da CIM RC, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são:

Referência 1: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade exceto quando afastado por escrito pelos mesmos.

Referência 2: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para os restantes candidatos.

Referência 1

AC: Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) n.º 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, (LTFP)), conjugado com o disposto na al. c) do n.º 1, no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, doravante designada Portaria e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (20\% \times HL) + (20\% \times FP) + (50\% \times EP) + (10\% \times AD)$, em que: AC = Avaliação Curricular, HL = Habilitações Literárias, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional, AD = Avaliação de Desempenho.

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: Licenciatura - 16 valores; Mestrado - 18 valores; Doutoramento - 20 valores.

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 nos últimos 4 anos 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 ações de formação ou não relacionadas com a área de atividades – 0,00 valores;

Por cada ação de formação de duração até 35 horas – acresce 0,25 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,50 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 0,75 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 180 e 269 horas – acresce 1 valor;

Por cada ação de formação de duração entre 270 e 350 horas – acresce 1,25 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 351 e 420 horas – acresce 1,50 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 421 e 500 horas – acresce 1,75 valores;

Pós-Graduação - acresce 1,50 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:

Sem Experiência Profissional - 0 valores;

1 ano de Experiência Profissional - 5 valores;

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

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 ciclos avaliativos, por causa não imputável ao próprio e devidamente comprovada, será atribuída a pontuação de 3 valores por cada um. O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado e classificado conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Insuficiente (4) e versará sobre os seguintes aspetos, de acordo com a seguinte fórmula:

$EPS = (30\% \times EPAL) + (30\% \times EPAR) + (15\% \times CC) + (10\% \times RI) + (15\% \times MI)$, em que: EPAL - Experiência profissional na Administração Local; EPAR - Experiência profissional na área a recrutar; CC - Capacidade de comunicação; RI - Relacionamento Interpessoal; MI - Motivação e Interesse.

A Experiência Profissional na Administração Local (EPAL) procura avaliar os conhecimentos da realidade municipal e intermunicipal; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração municipal e intermunicipal; capacidade e facilidade na promoção de uma boa imagem; capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

No parâmetro de avaliação Experiência Profissional na Área a Recrutar (EPAR), procurar-se-á avaliar a visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

A Capacidade de Comunicação (CC), procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom -16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

No parâmetro de avaliação Relacionamento Interpessoal (RI), procurar-se-á avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a sociabilidade, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

Motivação e Interesse (MI) - neste parâmetro serão averiguados os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

A Classificação Final (CF) dos candidatos e a conseqüente ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$, em que: CF - Classificação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Referência 2

Prova de conhecimentos:

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a desempenhar, com as seguintes especificidades:

- Comporta uma única fase, é de realização coletiva, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com o exercício da função, terá a forma escrita, de natureza teórica, realizada em suporte de papel, adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com o n.º 2 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril e terá a duração de 60 minutos, mais 15 minutos de tolerância, de acordo com o n.º 2 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

- Será constituída por 3 grupos, em que cada grupo vale 20 pontos, sendo o 1º grupo constituído por um tema de desenvolvimento e o 2º e 3º grupos constituídos por 4 perguntas cada. As respostas dos dois últimos grupos serão cotadas de 0 a 5 pontos, de acordo com os parâmetros a seguir enunciados:

- 5 - Resposta bem elaborada, de forma precisa, clara e integralmente fundamentada e revelando bom conhecimento da língua portuguesa;
- 4 - Resposta bem elaborada, de forma precisa, clara e com fundamentação incompleta, e revelando adequado conhecimento da língua portuguesa;
- 3 - Resposta assente na transcrição do texto legal ou suficientemente elaborada com fundamentação correta e integral, e revelando adequado conhecimento da língua portuguesa;
- 2 - Resposta assente na transcrição do texto legal ou insuficientemente elaborada, ou com fundamentação insuficiente, ou só parcialmente correta, ou revelando deficiente conhecimento da língua portuguesa;
- 1 - Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou revelando insuficiente conhecimento da língua portuguesa;
- 0 - Ausência de resposta ou resposta errada.

Incidirá, no todo ou em parte, sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados, podendo ser consultadas apenas as bibliografias e legislação de suporte, desde que não anotada, nem comentadas e em suporte de papel. Não será permitida a utilização de quaisquer equipamentos eletrónicos/informáticos.

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada e classificada conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e nos mesmos moldes aplicados para a referência 1 do presente procedimento concursal.

A Classificação Final (CF) dos candidatos e a conseqüente ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (40\% \times PC) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)$, em que: CF - Classificação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Legislação de suporte:

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na sua atual redação - Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos; Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; Regulamento (UE) n.º 1300/2013 do Fundo Coesão de 17 de dezembro de 2013; Regulamento (UE) n.º 1301 do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional de 17 de dezembro de 2013; Regulamento (UE) n.º 1303/2013 Geral dos Fundos Estruturais e de Investimento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013; Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de dezembro de 2013; Anúncio n.º 49/2014 de 19 de fevereiro - Estatutos da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e LTFP, ambas na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 137/2014 de 12 de setembro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de outubro, na sua atual redação; DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 6/2015 de 8 de janeiro, na sua atual redação; Portaria n.º 57-B/2015 de 27 de fevereiro, na sua atual redação; Portaria n.º 60-A/2015 de 2 de março, na sua atual redação; Portaria n.º 60-B/2015 de 2 de março, na sua atual redação; Portaria n.º 60-C/2015 de 2 de março, na sua atual redação; Portaria n.º 97-A/2015 de 30 de março, na sua atual redação; Portaria n.º 105/2017, de 10 de março, na sua atual redação; Despacho n.º 10548-B2017 de 23-11-2017; Orientação Técnica N.º 12/2017, relativa ao Sistema de Incentivos ao Empreendedorismo

e Emprego (SI2E); Orientação de Gestão Nº 01/2018 - Regras aplicáveis à submissão de pedidos de pagamento do Programa Operacional Regional do Centro 2020.

Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. Os candidatos que forem excluídos não constarão da lista de ordenação final, sendo apenas notificados da homologação desta.

11. Publicitação: A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada de acordo com o artigo 25º da Portaria, através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da CIM RC e disponibilizada no seu sítio da Internet.

Em situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

12. Constituição do Júri: Presidente: Nuno Miguel Rodrigues do Pomar, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, (CIM RC); Vogais efetivos: Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe de Divisão, em regime de substituição, da Divisão Administrativa e Financeira da CIM RC e Andreia Marisa Marques Carvalho, Técnica Superior da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC; Vogais Suplentes: Filipa Margarida da Costa Santos, Técnica Superior da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC e Andreia Margarida Paiva Catela, Técnica Superior da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC.

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, serão publicitados no sítio da internet da CIM RC.

Coimbra, 22 de julho de 2020,

O 1º Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, *Jorge Brito*