

## 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 30 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 a termo resolutivo certo (por um ano), com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta CIM RC, na carreira e categoria de Técnico Superior.

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: As funções a exercer são as inerentes à categoria, constantes na LTFP, designadamente: Desempenhar ações de líder da brigada de Sapadores Florestais, habilitado na área da silvicultura, credenciado em fogo controlado, que supervisiona, orienta e monitoriza a atividade da referida brigada; Coordenar equipas de sapadores florestais, nomeadamente no apoio e coordenação de intervenções de prevenção estrutural; Prestar assessoria técnica no teatro de operações de incêndios florestais e em centros de decisão de combate a incêndios florestais da Autoridade Nacional de Proteção Civil; Acompanhar ações de manutenção da rede primária de Defesa da Floresta contra Incêndios, na realização de ações de consolidação e pós fogo e estabilizações de emergência; Elaborar relatórios técnicos das ações das equipas de sapadores florestais; Assegurar outras tarefas que lhe sejam atribuídas em matérias da sua área de intervenção.

4. Posicionamento Remuneratório: 2.ª posição, nível 15, a que corresponde: €1.205,08.

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 na área das Ciências Florestais e credenciação em fogo controlado, (não sendo um requisito obrigatório à data de entrega da candidatura, esta credenciação é de caráter obrigatório para o exercício das funções a desempenhar).

Não se coloca a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional.

Preferencialmente, os/as candidatos/as deverão ser possuidores de Carta de Condução da categoria C - tratores agrícolas ou florestais – com ou sem reboque – e máquinas agrícolas florestais e industriais.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior e tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir ao procedimento administrativo, alarga-se o recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou a candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

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](http://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 estabelecida, 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;

8. 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.

9. Documentação exigida: juntamente com o requerimento nos termos do número 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. 10. 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 Avaliação Curricular (AC), complementada por Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A Avaliação Curricular (AC) será aplicada e classificada conforme previsto no número 6º do artigo 36º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, (LTFP), conjugado com o disposto no artigo c) do n.º 1, e no n.º 2 do artigo 5º e no n.º 4º do artigo 9º da Portaria, e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

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:  $AC = (20\% \times HL) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ , em que: AC = Avaliação Curricular, HL = Habilitações Literárias, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional, AD = Avaliação de Desempenho.

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 - 12 valores; Mestrado - 15 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 5 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:

Até 7 horas - 8 valores;

Mais de 7 até 35 horas - 10 valores;

Mais de 35 até 105 horas - 15 valores;

Mais de 105 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:

Sem Experiência Profissional - 0 valores;

Até 1 ano de Experiência Profissional - 10 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 anos, por causa não imputável ao próprio e devidamente comprovada, será atribuída a pontuação de 3 valores por cada ano de serviço.

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6º e nos n.ºs 5 e 6 do artigo 9º da Portaria, e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. 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:  $EPS = (15\% \times EPAL) + (40\% \times EPAR) + (15\% \times CC) + (15\% \times RI) + (15\% \times MI)$ , 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 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.

11. 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:  $CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EPS)$ , em que: CF - Classificação Final; AC - Avaliação Curricular; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

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.

12. 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.

Atendendo a que os/as candidatos/as deverão preferencialmente, ser possuidores de Carta de Condução da categoria C - tratores agrícolas ou florestais – com ou sem reboque – e máquinas agrícolas florestais e industriais, nas situações de igualdade de valoração, este é fator de preferência na ordenação final, de acordo com o disposto no artigo 27.º da Portaria.

13. Constituição do Júri: Presidente: Luís Filipe Martins Rodrigues, Coordenador Operacional do Serviço Municipal de Proteção Civil e do Gabinete Técnico Florestal do Município de Mortágua; Vogais efetivos: Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe de Divisão, em regime de substituição, da Divisão Administrativa e Financeira da CIM RC e José Miguel de Almeida Lopes, Técnico Superior da Estrutura de Ambiente, Recursos Naturais e Proteção Civil da CIM RC; Vogais Suplentes: Nuno Miguel Rodrigues do Pomar, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC e Andreia Marisa Marques Carvalho, 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, 31 de agosto de 2020

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