

ATA N.º 1

REUNIÃO DO JÚRI PARA FIXAR OS CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR NO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE TÉCNICO/A SUPERIOR, POR TEMPO INDETERMINADO ESTRUTURA DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E SOCIAL

Aos 11 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe de Divisão em regime de substituição da Divisão Administrativa e Financeira da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) como Presidente do Júri, Nuno Miguel Rodrigues do Pomar, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM-RC, e Susana Cristina Ramos Ferreira, Técnica Superior da Estrutura de Desenvolvimento Económico e Social da CIM-RC, ambos como vogais, a fim de fixar os critérios de classificação e ponderação dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal..... 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, na sua atual redação, 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: $AC = (20\% \times HL) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$, 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 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:

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.

Caracterização do posto de trabalho: As funções a exercer são as inerentes à carreira de Técnico Superior, constantes na LTFP, designadamente: analisar, propor, desenvolver e acompanhar o estabelecimento de parcerias intermunicipais bem como com outras entidades relevantes para a realização de projetos de desenvolvimento nas áreas das novas competências; analisar toda a informação sobre a abertura de novos concursos a incentivos do Novo Quadro Comunitário de Apoio, e avaliar a pertinência de integração da CIM-RC nos mesmos; elaborar candidaturas nacionais e internacionais, de projetos a programas e fundos nacionais e comunitários, e efetuar a sua submissão; acompanhar os processos de avaliação das candidaturas submetidas, bem como elaborar audiências e de todas as fases de comunicação e decisão sobre a elegibilidade das mesmas; outras tarefas que lhe sejam acometidas no âmbito da preparação e/ou execução de programas nacionais e comunitários, bem como outras tarefas que lhe sejam solicitadas em matérias da área da sua intervenção.

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.

O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a ponderação de 30% e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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 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 e terá a duração de 60 minutos, mais 15 minutos de tolerância.

- 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 Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Terá a ponderação de 30% e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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.

Em cumprimento do artigo 7º da Portaria, os métodos de seleção do presente procedimento concursal serão aplicados em momento único, sendo que os métodos de seleção Avaliação Curricular e Prova e Conhecimentos serão aplicados no prazo de 10 dias úteis decorrida a audiência de interessados da fase de Admissão/ Exclusão; Os métodos de Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica serão aplicados no prazo máximo de 15 dias úteis decorrida a realização do método de seleção anterior, (condicionada à disponibilidade de entidade externa ao júri, para a realização destes métodos de seleção), e o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção será aplicado até 10º dia útil seguinte ao da realização do método anterior.

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, a considerar na sua atual redação:

Lei n.º 169/99, de 18 de setembro - Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - 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;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;

DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, relativa às matérias de Faltas, Férias e Licenças;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e LTFP relativa às matérias de Faltas, Férias e Licenças;

Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;

Decreto-Lei n.º 102/2018, de 29 de novembro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos das entidades intermunicipais no domínio dos projetos financiados por fundos europeus e dos programas de captação de investimento;

Decreto-Lei n.º 137/2014 - D.R. n.º 276/2014, de 12 de setembro - Estabelece o modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento para o período de 2014-2020;

Decreto-Lei n.º 159/2014 - D.R. n.º 207/2014, de 27 de outubro - Estabelece as regras gerais de aplicação dos programas operacionais e dos programas de desenvolvimento rural financiados pelos fundos europeus estruturais e de investimento, para o período de programação 2014-2020;

Regulamento n.º 1058/2021, de 24 de junho de 2021 - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e Fundo de Coesão;

Regulamento nº 1060/2021 de 24 de junho - Estabelece disposições comuns relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu Mais, ao Fundo de Coesão, ao Fundo para uma Transição Justa e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura e regras financeiras aplicáveis a esses fundos e ao Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, ao Fundo para a Segurança Interna e ao Instrumento de Apoio Financeiro à Gestão das Fronteiras e à Política de Vistos. ..

Plano de Recuperação para a Europa - https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_pt;

Plano de Recuperação e Resiliência - <https://recuperarportugal.gov.pt/plano-de-recuperacao-e-resiliencia.pt>;

Anúncio n.º 49/2014 de 19 de fevereiro - Estatutos da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra; Estratégia de Desenvolvimento Territorial, (EIDT 2021-2027) - <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/documentos-estrategicos/>;

Projetos e Atividades da CIM-RC - <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/>.

E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri _____

Os Vogais _____
