

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, na sua atual redação, 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:

Exercício de funções na área geográfica da CIM RC, para desenvolver as seguintes atividades inerentes à carreira de Técnico Superior, de operacionalização do Gabinete Técnico Florestal Intermunicipal através de, entre outras, as seguintes tarefas: acompanhamento das políticas florestais municipais; promoção a articulação e compatibilização dos instrumentos de planeamento florestal de âmbito municipal; acompanhamento e promoção da transposição homogénea dos Planos Regionais de ordenamento Florestal (PROF) para os Planos Diretores Municipais (PDM); promover a articulação e funcionamento integrado dos GTF municipais; acompanhamento dos Planos de Defesa da Floresta Contra Incêndios (PDFCI) e Planos Municipais de defesa da Floresta contra Incêndios, (PMDFCI); produção e disponibilização de informação agregada de âmbito florestal, nomeadamente cartográfica; elaboração e gestão de candidaturas a fundos nacionais e europeus, nomeadamente, ao Fundo Florestal Permanente, Fundo Ambiental e ao Programa Operacional de Sustentabilidade e Eficiência no Uso dos Recursos ; outras tarefas que lhe sejam solicitadas em matérias da área da sua 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 ou mestrado em outras áreas desde que possua experiência mínima de 3 anos nas áreas do planeamento e ordenamento do território que abranja a componente florestal, com inscrição na respetiva ordem profissional;

Não se coloca a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

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, 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. Não obstante o estipulado no n.º 1 do artigo n.º 19º da Portaria, a CIM-RC não dispõe dos meios informáticos necessários, designadamente uma caixa de correio que garanta e entrega bem sucedida das candidaturas, ou plataforma eletrónica de recrutamento de modo a ser possível que a candidatura ao presente procedimento possa ser efetuada de forma fiável por esta via. Assim, os candidatos deverão apresentar a respetiva candidatura em suporte de papel, aplicando-se o disposto no n.º 3 do referido artigo n.º 19º da Portaria. Assim, 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, ficando a entrega bem sucedida das candidaturas remetidas via e-mail à inteira responsabilidade do remetente.

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. 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.

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 acadêmicos 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 consequente 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;

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

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

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;

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 relativa às matérias de Faltas, Férias e Licenças;

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

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 124/2006, de 28 de junho - Sistema de Defesa da Floresta contra Incêndios;

Decreto-Lei n.º 16/2009, de 14 de janeiro - aprova o regime jurídico dos planos de ordenamento, de gestão e de intervenção de âmbito florestal;

Lei n.º 20/2009, de 12 de maio que estabelece a transferência de atribuições para os municípios do continente em matéria de constituição e funcionamento dos gabinetes técnicos florestais, bem como outras no domínio da prevenção e da defesa da floresta;

Despacho n.º 7511/2014, de 9 de junho - regulamenta as ações de fogo controlado;

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;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2019, de 21 de janeiro - aprova a visão, objetivos e medidas de concretização do Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais;

Portarias n.ºs 52 a 58/2019, de 11 de fevereiro, relativas aos Programas Regionais de Ordenamento Florestal;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 45- A/2020, de 16 de junho - Plano Nacional de Gestão Integrada de Fogos Rurais;

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;

Portaria N.º 57-B/2015, de 27 de fevereiro - Adota o Regulamento Específico Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos;

Regulamento nº1058/2021, de 24 de junho de 2021 - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e ao 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.

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 será efetuada de acordo com o artigo 25º da Portaria.

13. Constituição do Júri: Presidente: 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 Nuno Miguel Rodrigues do Pomar, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC; Vogais Suplentes: Andreia Marisa Marques Carvalho, Técnica Superior da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC e Dina Maria de Frias Lopes, Técnica Superior da Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos da CIM RC. O Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pela 1ª vogal efetiva, Paula Cristina da Silva Silvestre.

14. As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão publicitadas no sítio da internet da CIM RC.

15. Proteção de dados pessoais: na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento de dados pessoais, no ato da candidatura e com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal, e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Coimbra, 21 de julho de 2021

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