

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL EM REGIME DE CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO – ASSISTENTE TÉCNICO/A
TÉCNICO/A - UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E MODERNIZAÇÃO - PROC. 2025_04

*ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA FIXAR OS CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A
UTILIZAR NO PROCEDIMENTO CONCURSAL*

Aos catorze 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 Intermunicipal da CIM-RC, datado de 22/01/2025, constituído por:.....

Presidente: Sérgio Miguel Mendes Lobo da Cruz, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação da Unidade de Desenvolvimento Social e Modernização da CIM-RC;

Vogais: Paula Cristina da Silva Silvestre, Diretora do Departamento de Organização Intermunicipal, Desenvolvimento Social e Modernização da CIM-RC, em regime de substituição da CIM-RC, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Dina Maria de Frias Lopes, Técnica Superior da Unidade Administrativa e Recursos Humanos, no uso das competências decorrentes do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente, 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 Técnico: 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 2 de complexidade funcional: *“Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.”*

1.1. Descrição específica das funções: assegurar atividades no âmbito dos serviços partilhados adequados às especificidades das entidades envolvidas e das capacidades existentes em áreas comuns, como auditoria e controlo interno, captação de investimento, formação, jurídico e contencioso, digitalização de grandes formatos, gestão do estacionamento, infrações rodoviárias, aprovisionamento e Central de Compras, entre outras; assegurar as atividades de apoio técnico necessário ao exercício de competências no âmbito da partilha de serviços; assegurar serviços de expediente e arquivo físico e digital; relacionado com a partilha de serviços, receção, análise e produção de documentação e emissão de pareceres técnicos relativos a processos na sua posse, apoio aos órgãos, deslocação aos municípios da CIM-RC, e outros locais sempre que necessário, atendimento telefónico e presencial, arquivo e digitalização, bem como realização de outras tarefas solicitadas; acompanhamento das recomendações emitidas no âmbito dos processos de contraordenações rodoviárias, intervindo na fase de planeamento (nomeadamente na realização do estudo prévio da informação elaboração de calendarização de trabalho), na fase de execução (designadamente através da participação em reuniões de trabalho, recolha de evidências para suportar processos decisórios) e na fase de relato (com contributos para a proposta de melhoria de processos, nomeadamente no que

respeita à conformidade legal e regulamentar, de forma a avaliar o grau de eficácia e na prevenção dos riscos potencialmente mais relevantes existentes nos processos), bem como realizar outras tarefas que lhe sejam solicitadas no âmbito da sua área de intervenção.

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/AS candidatos/as deverão ser titulares de escolaridade correspondente ao 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 2, de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais.

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 Escrita de Conhecimentos, (PEC), 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 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.

3.2. Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 30 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, e será efetuada da seguinte forma:

a) Aplicação do 1.º método de seleção, (PEC ou AC), num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos;

b) Aplicação dos restantes métodos de seleção (AP e EAC), apenas às/aos candidatas/os aprovadas/os no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 20 (vinte) de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.

c) Sempre que, da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal.

3.3. A Prova Escrita de Conhecimentos, (PEC), 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 uma questão de caso prático, o 2º grupo constituído por 4 perguntas, e o 3º grupo constituído por 10 questões de escolha múltipla;

3.4. As respostas dos dois primeiros 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.

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) 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 433/82, de 27 de outubro - Institui o ilícito de mera ordenação social e respectivo processo;

Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do estacionamento público;

Decreto-Lei n.º 76/2022, de 31 de outubro - Habilita a delegação de competências atribuídas às câmaras municipais no domínio do estacionamento público nas entidades intermunicipais e nas associações de municípios de fins específicos;

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;

Anúncio n.º 49/2014 de 19 de fevereiro - Estatutos da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra;

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

3.4. 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.

3.5. 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 e incidirá sobre as seguintes competências retiradas da Lista de competências previstas para a respetiva carreira indicadas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, na sua atual redação, e nos respetivos anexos: Orientação para Resultados (A); Análise Crítica e Resolução de Problemas (B); Gestão do Conhecimento (C) e Iniciativa (D).

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/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC=(A+B+C+D+E)/4$

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.

3.6. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitações Literárias (HL), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A 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:

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

em que:

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

3.6.1. 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:

12º ano ou equivalente - 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores

3.6.2. 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, 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 – 8 valores;.....
< 50 horas - 10 valores;
≥ 51 horas e < 75 horas - 14 valores;
≥ 76 horas e < 150 horas – 14 valores;
≥ 151 horas 20 valores;

A titularidade de curso de Pós-Graduação, devidamente comprovada, em área relevante para as funções publicitadas no presente procedimento concursal, majorará a avaliação deste parâmetro em 1 valor por cada curso com relevo para a área de trabalho em aberto, não podendo ser obtida valoração superior a 20 valores.

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

3.6.3. A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento ou noutras relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal e/ou com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas em categoria, ou no quadro de integração em carreira (conforme Artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, dentro ou fora da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) ou entidade(s) empregadora(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Sem experiência profissional comprovada - 8 valores
Até 1 ano - 10 valores;.....
≥ 1 ano e < 3 anos – 12 valores;.....
≥ 3 anos e < 6 anos – 14 valores;
≥ 6 anos e < 8 anos – 18 valores;
≥ 8 – 20 valores.

3.6.4. 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 - 12 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.

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 não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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

Ordenação Final:

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

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

A ordenação final dos candidatos estejam será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

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

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.

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,

Sérgio Miguel Mendes Lobo da Cruz

Paula Cristina da Silva Silvestre

Dina Maria de Frias Lopes