

Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Abertura de procedimento concursal em regime de contrato por tempo indeterminado – 10 Assistentes Operacionais
– Unidade de Proteção Civil – Brigada de Sapadores Florestais

Aviso

Para efeitos do disposto na alínea a), do n.º 1 do artigo 4.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), conjugado com os artigos 30.º, 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, torna-se público que, por meu despacho datado de 13/02/2025, ante a deliberação tomada pelo Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, (CIM-RC), em 21/01/2025, 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 dez postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal desta CIM-RC, na carreira e categoria de Assistente Operacional, a integrar na Brigada de Sapadores Florestais, de acordo com a seguinte distribuição:

Referência A - Brigada de Sapadores Florestais sediada em Arganil - 7 trabalhadoras/es;

Referência B - Brigada de Sapadores Florestais sediada em Coimbra - 3 trabalhadoras/es;

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

2. Prazo de validade - Nos termos dos n.ºs 5 e n.º 6 do artigo 25.º da Portaria, o procedimento concursal é válido 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 caso a mesma contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar.

3. Local de Trabalho:

Referência A - Área de intervenção da Brigada de Sapadores Florestais sediada em Arganil

Referência B - Área de intervenção da Brigada de Sapadores Florestais sediada em Coimbra

4. Descrição das funções a executar/caracterização dos Postos de Trabalho:

4.1. Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Assistente Operacional: 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 1 de complexidade funcional - *“Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”*

4.2. Descrição específica das funções: Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manual, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; silvicultura de carácter geral; manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade; vigilância armada, primeira intervenção em

incêndios rurais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, alterada e republicada pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC). 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.

5. Determinação do posicionamento remuneratório: Sem prejuízo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 38.º e do artigo 144.º, ambos da LTFP, a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da carreira geral de Assistente Operacional, correspondente ao nível 5 da tabela remuneratória única, atualmente fixada em 878,41€, (oitocentos e setenta e oito euros e quarenta e um cêntimos).

6. Requisitos gerais de admissão: A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, ou seja:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

7. Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser detentores de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, conforme alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.1. 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.

8. Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade da entidade, o recrutamento é efetuado ainda entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do número 4 do artigo 30.º da LTFP.

9. Forma e prazo de apresentação da candidatura: A apresentação de candidaturas deverá ser efetuada no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), 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, ou ainda por e-mail, para o seguinte endereço de correio eletrónico: recrutamento@cim-regiaodecoimbra.pt, até à data limite fixada na publicitação. A candidatura deverá conter os seguintes documentos: formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado (disponível em <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/cim-rc/landing-rh-documentos/>, ou disponibilizado nas instalações da CIM-RC), Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, e fotocópia do certificado de habilitações literárias;

9.1. No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, apresentar declaração emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie e comprove:

- i) a respetiva relação jurídica de emprego público e sua tipologia;
- ii) carreira e categoria em que se encontra integrado;
- iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
- iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira, (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;
- v) menção obtida na avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
- vi) posição remuneratória correspondente à remuneração atualmente auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

9.3. Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspetos devidamente documentados/comprovados.

9.4. A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

9.5. Para efeitos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação de documentos que impossibilite a sua admissão, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

9.6. De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal da CIM-RC idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10. Métodos de Seleção: A aplicação dos métodos de seleção será efetuada de igual modo todos/as os/as candidatos/as, para ambas as referências do presente procedimento concursal.

10.1. Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: Prova Prática de Conhecimentos, (PPC), e Avaliação Psicológica, (AP), os quais são complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências, (EAC).

10.2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular, (AC), e Avaliação Psicológica, (AP), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.2.1. Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos acima referidos no ponto 10.1.

10.3. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a desempenhar. Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º1 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com o disposto nos artigos 17.º e 21.º da Portaria com as seguintes especificidades: A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, comporta uma única fase, é de realização individual, terá a forma prática com a duração máxima de 30 minutos. Classificação da Prova: resulta da soma aritmética simples de valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, nos seguintes termos: $PPC = ((2XA) + B + C) / 4$ Em que: PPC = Prova prática de conhecimentos; A = Utilização adequada dos equipamentos em operações florestais; B = Execução de faixas de gestão de combustível; C = Utilização de meios de primeira intervenção.

10.4. 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.

10.5. 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.

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

10.5.2 Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados parâmetros, numa 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.

10.5.3. 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:

Escolaridade Obrigatória - 18 valores; Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores.

10.5.4. 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 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 formação profissional – 0 valores;

< 7 horas – 8 valores;

> 7 horas e < 50 horas – 10 valores;

≥ 50 horas e < 150 horas – 14 valores;

≥ 150 horas e < 249 horas – 17 valores;

≥ 250 horas – 20 valores.

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

10.6. 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.

10.7. 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.

10.8. 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. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, na sua atual redação, e nos respetivos anexos: Orientação para o Serviço Público (A); Orientação para os Resultados (B); Iniciativa, (C); Inteligência Emocional, (D), e Orientação para a Segurança, (E).

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/simples das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+E)/5$

10.9. 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, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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

10.11. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

10.12. A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 10.1, que completem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

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

11. Publicitação: A publicitação dos resultados obtidos será efetuada de acordo com o artigo 22º da Portaria.

12. Constituição do Júri:

Presidente: José Miguel Almeida Lopes, Chefe da Unidade de Proteção Civil, em regime de substituição, da CIM RC;

1º Vogal Efetivo: Bernardo José Santos Pessoa, Técnico Superior - Líder da Brigada de Sapadores Florestais da Unidade de Proteção Civil da CIM-RC, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Paulo Jorge da Silva Rodrigues, Técnico Superior da Unidade Administrativa e Recursos Humanos da CIM-RC;

Vogais Suplentes: Dina Maria de Frias Lopes, Técnica Superior da Unidade Administrativa e Recursos Humanos da CIM-RC, e Gonçalo Emanuel de Jesus Carvalho Jegundo da Cunha, Encarregado Operacional das Brigadas de Sapadores Florestais da Unidade de Proteção Civil da CIM-RC

13. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação enviada para o endereço de email que fornecerem na sua candidatura, ou, no caso da sua inexistência, para a morada então indicada.

14. 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/>.

15. 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.

16. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

17. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal encontra-se publicitado, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda:

a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;

b) Na página eletrónica desta CIM-RC em <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/em-curso/>, disponível a partir da data da publicação na BEP;

18. 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.

19. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

20. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

21. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Coimbra, 20 de fevereiro de 2025

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