

Aviso**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de posto de trabalho da categoria/carreira de técnico superior (m/f) do mapa de pessoal da CIMAC**

Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), com a alínea b), do n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, que por deliberação do Secretariado Executivo de 05/05/2021, ante a deliberação tomada pelo Conselho Intermunicipal de 20/04/2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central (adiante designada por CIMAC), da carreira/categoria de Técnico Superior (m/f) com licenciatura na área funcional da Sustentabilidade (considerando-se como licenciaturas idóneas as identificadas no ponto 7.2. do Aviso), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme descritivo de funções UAD-TS10, do anexo ao Mapa de Pessoal, afeto à Unidade de Ambiente e Desenvolvimento.

De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação conforme determina o artigo 265.º da LTFP conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, compete no âmbito das Autarquias Locais, à Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA). A EGRA ainda não se encontra constituída na CIMAC.

Não estão constituídas reservas de recrutamento na CIMAC para o referido posto de trabalho nem na Entidade Centralizada de Recrutamento.

1. Legislação aplicável ao presente procedimento concursal: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro (LOE 2021).

2. Âmbito do Recrutamento: Nos termos previstos no n.º 4 do art.º 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio e deliberação do Conselho Intermunicipal acima referida, o recrutamento abrange trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido ou sem vínculo de emprego público.

2.1. Nos termos previstos na alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da LTFP, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

3. Local de Trabalho: Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central.

4. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento de postos de trabalho a ocupar. Nos termos do n.º 3 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, o procedimento concursal será válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

5. Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, nível



remuneratório 15, da Tabela Remuneratória Única, em conformidade com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, correspondente atualmente a €1.205,08 (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

6. Caracterização dos Postos de Trabalho, constante do Mapa de Pessoal em vigor:

Exercer funções de desenvolvimento, gestão e acompanhamento de projetos nacionais e internacionais na área do planeamento estratégico e desenvolvimento sustentável do Alentejo Central. Garantir o desenvolvimento e acompanhamento técnico e financeiro de projetos relacionados com o desenvolvimento harmonioso, inteligente e sustentável do território, nomeadamente conexão e acessibilidades digitais - SIRAE – Sistema Integrado Regional de Acolhimento Empresarial do Alentejo Central, Economia Circular no AC, Estratégias territoriais de desenvolvimento (PDCT - Pacto para o Desenvolvimento e coesão Territorial 2020 e 2030, EIDT – Estratégia Integrada de desenvolvimento Territorial, Estratégia Regional de Especialização Inteligente (EREI)), Acompanhamento das políticas públicas de desenvolvimento regional; Projetos nas áreas do acolhimento empresarial, viveiros de empresas e reabilitação urbana ou outros projetos na área do desenvolvimento sustentável (ambiental, social e económico) associado ao Alentejo Central.

Garantir o acompanhamento e identificação de programas de financiamento, elaboração de candidaturas, apoio aos municípios, criação e dinamização de grupos de trabalho para o desenvolvimento sustentável com os municípios, envolvendo os GADE's, e a participação de outros atores regionais e acompanhamento de outras ações nas temáticas do desenvolvimento económico, social e ambiental do território. Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.

Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

7. Requisitos de Admissão:

7.1. Requisitos Gerais: Os referidos no art.º 17.º da LTFP, a saber:

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

7.2. Requisitos habilitacionais: Área de Sustentabilidade - Licenciaturas nas áreas de Geografia, Gestão do Território, Arquitetura, Planeamento, Desenvolvimento Local e Regional, Economia.

7.2.1. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

7.3. Outros requisitos de recrutamento: Nos termos do disposto nas alíneas a) a d) do n.º 1 do art.º 35.º da LTFP podem candidatar-se ao procedimento:

- a) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) trabalhadores integrados em outras carreiras;
- d) trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído

7.4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas;

7.5. Nos termos da alínea k) do n.º 2 do art.º 11.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8. Forma e prazo de apresentação de candidaturas:

8.1. As candidaturas deverão ser entregues, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na II Série do *Diário da República* e deverão ser efetuadas em suporte digital através do preenchimento do formulário tipo, que estará disponível nos serviços de recursos humanos da entidade e no site oficial da mesma, em www.cimac.pt;

8.2. As candidaturas deverão ser remetidas preferencialmente por correio eletrónico (geral@cimac.pt), mas poderão também, ser entregues pessoalmente, ou remetidas em correio registado, com aviso de receção expedido), na CIMAC, sita na Rua 24 de Julho, 1, 7000-673 Évora, das 09:00 às 17:00 horas, até ao termo do prazo fixado.

8.3. O requerimento de candidatura, devidamente datado e assinado, deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado;

c) No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), que circunstancie:

i) o vínculo de emprego público;

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 artigo 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) avaliação do desempenho relativa aos dois últimos biénios, 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 auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP.

d) Comprovativos da formação e da experiência profissional

e) Os candidatos portadores de deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

8.4. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina:

a) A não apresentação pelo candidato, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, de documentos cuja falta impossibilitem a sua admissão ou avaliação, deverá determinar a sua exclusão, sem prejuízo do disposto nos art.º 17.º e 2.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro;



8.4.1. Só serão considerados, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, os documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais referidos nas alíneas c) e d) do item 8.3, desde que os mesmos sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido;

8.4.2. Os trabalhadores em exercício de funções na CIMAC, estão dispensados da apresentação dos documentos referidos nas alíneas a) a e) do ponto 8.3, desde que expressamente declarem, no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8.5. Assistirá ao Júri abaixo indicado, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuar sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

8.6. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

9. Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no art.º 22.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir deverão ser feitas através do formulário tipo aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças, publicado na II Série do *Diário da República* n.º 89, de 8 de maio, que estará disponível no site desta CIMAC (www.cimac.pt).

9.1 Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

9.2 A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

9.3 A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada na II Série do *Diário da República*, nos sítios do costume, no site da CIMAC.

10. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição, 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.

11. Prevalência: Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

11.1 Nos termos previstos no n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no presente procedimento, no caso de igualdade de classificação, o candidato portador de deficiência terá preferência no preenchimento do posto de trabalho.

11.2 Nos termos previstos no n.º 1 do art.º 24º do Decreto-Lei 76/2018, de 11 de outubro, os militares que tenham prestado serviço efetivo em RC pelo período mínimo de cinco anos têm direito a candidatar-se aos procedimentos concursais comuns reservados a quem seja titular de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e destinados ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho por tempo indeterminado, nos mapas de pessoal dos órgãos e serviços da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos, nas modalidades de serviços personalizados do Estado e de fundos públicos.

11.3 Nos termos do n.º 4 do art.º 20 do Decreto-Lei 46/2019, de 10 de abril, os estagiários que tenham obtido aproveitamento com avaliação não inferior a 14 valores, no âmbito dos procedimentos concursais a que se candidatem, publicitados pela entidade promotora onde realizaram o estágio e para ocupação de posto de trabalho da carreira de técnico superior cujas características funcionais se identifiquem com a atividade desenvolvida durante o estágio, e se candidatem, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado no período de dois anos após o termo do estágio, têm preferência na lista

de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação, sem prejuízo da aplicação de outras preferências que a lei já preveja.

12. Composição e identificação do Júri:

Presidente: - Maria Teresa Folgoa Batista (Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Ambiente e Desenvolvimento)

1º Vogal Efetivo: - Ana Isa Coelho Carichas (técnica superior UAD/Sociologia), que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo - Filipe Netto de Miranda Duarte (técnico superior da UAD/História)

1º Vogal Suplente: - Ricardo Rodrigues Osório de Barros (Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Transportes e Energia)

2º Vogal Suplente- João Luís Jerónimo Pires Sardinha (técnico superior UAD/Engª Recurso Hídricos)

13. Métodos de Seleção:

13.1. No caso dos candidatos abrangidos pelo nº 2 do art 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho, ou seja, candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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, os métodos a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal (circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados na alínea b) do nº 13.2.:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar.

13.2. Aos restantes candidatos, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) **Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.**

13.3.1 Avaliação Curricular (AC) com carácter eliminatório visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) - onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) - onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Os critérios definidos pelo júri, para este método de seleção encontram-se no anexo II da ata nº 1 (pré-requisitos), sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%).$$

Sendo que:

HA = - Licenciatura na área pretendida (Pós- Bolonha) - 12 valores;

- Licenciatura na área pretendida (Pré-Bolonha) ou Mestrado (pós Bolonha) – 14 valores;
- Mestrado (pré Bolonha) com relevância para as funções a executar – 18 valores;
- Doutoramento com relevância para as funções a executar – 20 valores.



FP = será contabilizada a totalidade das horas das ações de formação com certificado, e apenas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, e até ao limite máximo de 20 valores;

- Formação profissional não relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 2 valores;
- Até um total de 35 horas de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 8 valores;
- Entre 36 e 140 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 12 valores;
- Entre 141 e 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 18 valores;
- Mais de 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 20 valores.

O Júri contabilizará somente as ações de formação devidamente justificadas, através da apresentação da fotocópia do respetivo certificado. Em situação onde a duração da formação seja apresentada em dias, considerar-se-á 7 horas por cada dia.

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes e associadas ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado e até ao limite máximo de 20 valores;

- < 1 ano – 4 valores;
- = 1 ano e < 3 anos – 8 valores;
- = 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- = 5 anos e < 7 anos – 16 valores;
- = 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- = > 9 anos – 20 valores.

13.3.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com carácter eliminatório visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações pessoais através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competências constante no anexo I da Ata de Pré requisitos. As competências definidas são as seguintes:

Competências técnicas: Análise de Informação e sentido crítico; Orientação para resultados e Planeamento e organização;

Competências pessoais: Trabalho de equipa e cooperação; Responsabilidade e compromisso com o serviço;

O Presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível classificativo por competência	
20- Elevado	Demonstra elevada competência
16 - Bom	Demonstra muito boa competência
12 -Suficiente	Demonstra boa competência
8- Reduzido	Demonstra pouca competência
4 - Insuficiente	Demonstra muito pouca competência

13.3.3. A Prova de Conhecimentos (PC) A Prova de Conhecimentos (PC) com carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, tendo como referência o perfil

profissional/competências previamente definido. Assume a forma escrita, com consulta (em suporte papel e sem anotações), revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, é composta por dois grupos, conforme ficha classificativa que se encontra no anexo IV da Ata de pré-requisitos.

A Prova de Conhecimentos será constituída por 20 questões de escolha múltipla, valoradas da seguinte modo:

6 questões (de escolha múltipla) – 1 (um) valor cada

14 questões de escolha múltipla – 1 (um) valor cada

A legislação sobre a qual versará a Prova Escrita de Conhecimentos (PC), será a seguinte:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Código do Trabalho
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro – SIADAP
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro
- Decreto-Lei n.º 209/2009 de 03 de setembro
- Lei n.º 77/2015 de 29 de julho - Regime jurídico da organização dos serviços das entidades intermunicipais e o estatuto do respetivo pessoal dirigente
- Regulamento Interno da CIMAC – Regulamento 552/2021 (Diário da República n.º 115/2021, Série II de 2021-06-16)
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - novo Código do Procedimento Administrativo
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos
- Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro
- Comissão Europeia. (2019). Pacto Ecológico Europeu. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Bruxelas, 11.12.2019, disponível em:
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0008.02/DOC_1&format=PDF
- Ministério do Planeamento. (2021). *Plano de Recuperação e Resiliência – Recuperar Portugal, construindo o futuro*. Lisboa, disponível em:
<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=recuperar-portugal-construindo-o-futuro-plano-de-recuperacao-e-resiliencia>
- Ministério do Planeamento. (2021). *Plano de Recuperação e Resiliência – Recuperar Portugal, construindo o futuro. Parte 2: Descrição das reformas e investimentos*. Lisboa, disponível em:
<https://dados.gov.pt/pt/datasets/documentacao-do-prr/#>
- Ministério do Planeamento. (2020). *Estratégia Portugal 2030 – Documento de Enquadramento Estratégico*. Lisboa, disponível em:
<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDC3NAEakBRcpAUAAAA%3d>
- CCDR-A. (2020). *Estratégia Regional – Alentejo 2030. Versão Final*. Évora, disponível em:
<https://www.ccdr-a.gov.pt/docs/ccdra/gestao/ER2030.pdf>
- CCDR-A. (2020). *Estratégia Regional de Especialização Inteligente – Alentejo 2030. “uma (nova) década para co-construir região e desafiar o futuro.”*. Évora, disponível em:
<https://www.ccdr-a.gov.pt/docs/ccdra/gestao/EREI2030.pdf>
- CIMAC. & Quatenaire Portugal. (2020). *Avaliação e atualização da Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial do Alentejo Central para o período de programação 2021-2027*. Évora, disponível em:
<https://www.cimac.pt/estrategia-integrada-de-desenvolvimento-territorial-do-alentejo-central-para-o-periodo-de-programacao-2021-2027/>
- CIMAC. & ADRAL. (2014). *Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial do Alentejo Central 2020*. Évora, disponível em:
<https://www.cimac.pt/wp-content/uploads/2020/11/Estrategia-de-Desenvolvimento-Territorial.pdf>



- CIMAC. (2015). *Pacto para o Desenvolvimento Coesão Territorial – CIMAC*. Évora, disponível em: https://www.cimac.pt/wp-content/uploads/2020/11/PDCT_CIMAC.pdf
- Governo de Portugal. (2019). *Plano Nacional de Investimentos*. Portugal, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzszS AACVi6B%2bBAAAAA%3d%3d>
- European Commission. (2020). *Questions and Answers on the EU Cohesion policy legislative package 2021-2027*. Brussels, disponível em: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/factsheet/new_cp/simplification_hanbook_en.pdf
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_2381
- European Commission. (2018). *EU budget: Regional Development and Cohesion Policy beyond 2020*. Strasbourg.
- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_18_3885
- Comissão Europeia. (2016). *FUNDOS ESTRUTURAIS DE INVESTIMENTO EUROPEUS 2014-2020: Textos e comentários oficiais*. Bruxelas, disponível em: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/blue_book/blueguide_pt.pdf
- Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a aplicação do Plano de Ação para a Economia Circular; disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0190&from=SK>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 190-A/2017 O Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal.
- European Commission. (2020). *A new Circular Economy Action Plan for a cleaner and more competitive Europe*. Brussels, disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9903b325-6388-11ea-b735-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF
- European Commission. (2018). *A European Strategy for Plastics in a Circular Economy*. Brussels, disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2df5d1d2-fac7-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF
- Governo de Portugal. (2017). *LIDERAR A TRANSIÇÃO: Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal 2017-2020*. Portugal, disponível em: <https://eco.nomia.pt/contents/ficheiros/paec-pt.pdf>

Deverá ser considerada, em toda a legislação referida, a sua versão atualizada e/ou consolidada.

13.3.4. A Avaliação Psicológica (AP) com carácter eliminatório visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e constante no anexo I da ata 1 e da qual faz parte integrante. É valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.3.5. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com arredondamento às centésimas, é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo a avaliação efetuada de acordo com o anexo III da Ata 1 (pré-requisitos). A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam:

1- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.

2- Interesse e Motivação Profissional (IMP) - Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções.

- Elevado/20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional
- Bom/16 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional
- Suficiente/12 valores- Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
- Reduzido/8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional
- Insuficiente/4 valores- Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

3- Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG) - Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal.

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de integração
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de integração
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade de integração
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de integração
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de integração

4- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal e tom de voz)

- Elevado/20 valores- Mostrou elevada clareza e fluência do discurso
- Bom/16 valores - Mostrou boa clareza e fluência do discurso
- Suficiente/12 valores- Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
- Reduzido/8 valores - Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
- Insuficiente/4 valores- Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$EPS = (RCS + IMP + CTG + CEC) / 4$$

A Ordenação Final será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção:

$$- OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

$$- OF = [(PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

14. Publicitação: Em cumprimento do disposto nº nº 2 do art 33º da LGTFP e no nº 1 do artº 11º da Portaria nº 125-A/2019, o presente procedimento concursal será publicitado:

- a) 2ª série do Diário da República, por extrato;
- b) na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- c) na página de Internet da entidade.

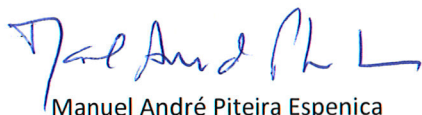
15. Período Experimental: O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no art.º 45.º e seguintes da LTFP.

15.1. Para efeitos do nº 1 do art 46º da LTFP, o júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição do Júri do concurso, devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

15.2 Em tudo o que não esteja previsto, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Évora, 06 de julho de 2021

O Primeiro-Secretário da CIMAC



Manuel André Piteira Espenica