

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

<b>Código da Oferta:</b>	OE202306/0810
<b>Tipo Oferta:</b>	Procedimento Concursal Comum
<b>Estado:</b>	Ativa
<b>Nível Orgânico:</b>	Outros
<b>Orgão / Serviço:</b>	Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra
<b>Vínculo:</b>	CTFP por tempo indeterminado
<b>Regime:</b>	Carreiras Gerais
<b>Carreira:</b>	Técnico Superior
<b>Categoria:</b>	Técnico Superior
<b>Grau de Complexidade:</b>	3
<b>Remuneração:</b>	2.ª posição remuneratória da carreira de Técnico Superior, atualmente fixada em 1.333,35 €
<b>Suplemento Mensal:</b>	0.00 EUR

### Caracterização do Posto de Trabalho:

Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Técnico Superior: 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 3 de complexidade funcional. Descrição específica das funções: promover a articulação com os agentes no território, das políticas de desenvolvimento regional implementadas pela CIM-RC; dinamizar a cooperação intermunicipal e assegurar a articulação entre instituições da administração direta e indireta do Estado, autarquias locais e entidades equiparadas, contribuindo para a integração do espaço sub-regional e para o reforço da sua competitividade interna e externa com base em estratégias de desenvolvimento sustentável de níveis sub-regional e local; apoiar e participar na promoção da oferta turística comunitária no mercado interno e externo e colaborar com os organismos do setor do turismo; assegurar a implementação da rede turística intermunicipal da Região de Coimbra, promovendo os contactos com os Municípios associados; organizar e participar na organização de seminários, colóquios e outros eventos de interesse para a CIM-RC e para os Municípios associados; constituir redes intermunicipais de partilha de informação e reforço das capacidades e competências intermunicipais; assegurar as funções de estudo, de planeamento e de gestão técnica dos programas, candidaturas e projetos nacionais e comunitários com um nível de integração intermunicipal ou sub-regional relacionados com o turismo e cultura; gerir projetos integrados em estratégias de desenvolvimento sub-regionais ao nível do turismo e da cultura; organizar os processos relativos a cada projeto de acordo com as normas e regulamentos estabelecidos, com as adaptações e especificidades próprias; desenvolver e acompanhar a execução de projetos de promoção e valorização do património natural e cycling e walking; desenvolver e acompanhar a execução de projetos de promoção e valorização do património cultural; desenvolver projetos de programação e desenvolvimento cultural, bem como projetos de promoção de produtos turísticos integrados; assegurar outras atribuições ou competências que lhe sejam superiormente cometidas em matérias da sua área de intervenção. A descrição das funções 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

### Requisitos de Admissão

	Nomeação definitiva
	Nomeação transitória, por tempo determinável
	Nomeação transitória, por tempo determinado
<b>Relação Jurídica:</b>	CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo  
CTFP a termo resolutivo incerto  
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:**

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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 indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:**

Deliberação do Conselho Intermunicipal da Região de Coimbra de 16-02-2023

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura em áreas temáticas das sub-áreas temáticas indicadas

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Humanidades, Secretariado e Tradução	Humanidades	Outros
Teatro, Cinema, Música, Dança, Educação Física e Desporto	Teatro e Cinema	Outros
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Gestão Turística e Hoteleira	Outros
Teatro, Cinema, Música, Dança, Educação Física e Desporto	Dança	Outros
Teatro, Cinema, Música, Dança, Educação Física e Desporto	Música e Canto	Outros

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra	1	Rua do Brasil, n.º 131	Coimbra	3030175 COIMBRA	Coimbra	Coimbra

**Total Postos de Trabalho:** 1

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** [recrutamento@cim-regiaodecoimbra.pt](mailto:recrutamento@cim-regiaodecoimbra.pt)

**Contacto:** CIM da Região de Coimbra - Recursos Humanos

**Data Publicitação:** 2023-06-22

**Data Limite:** 2023-07-06

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Não aplicável

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Para efeitos do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, conjugado com a alínea a) do artigo 4º e com o artigo 11º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada Portaria, torna-se público que, por deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC), datada de 16-02-2023 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 um posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta CIM-RC, na carreira e categoria de Técnico Superior, na Unidade de Desenvolvimento Económico. 1. 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 97.º-A da LTFP, foram, sem sucesso, desenvolvidos os procedimentos para recrutamento 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 - área de intervenção da CIM-RC. 4. Descrição das funções a executar/caracterização do Posto de Trabalho: 4.1. Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Técnico Superior: 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 3 de complexidade funcional - "Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores." 4.2. Descrição específica das funções: promover a articulação com os agentes no território, das políticas de desenvolvimento regional implementadas pela CIM-RC; dinamizar a cooperação intermunicipal e assegurar a articulação entre instituições da administração direta e indireta do Estado, autarquias locais e entidades equiparadas, contribuindo para a integração do espaço sub-regional e para o reforço da sua competitividade interna e externa com base em estratégias de desenvolvimento sustentável de níveis sub-regional e local; apoiar e participar na promoção da oferta turística comunitária no mercado interno e externo e colaborar com os organismos do setor do turismo; assegurar a implementação da rede turística intermunicipal da Região de Coimbra, promovendo os contactos com os Municípios associados; organizar e participar na organização de seminários, colóquios e outros eventos de interesse para a CIM-RC e para os Municípios associados; constituir redes intermunicipais de partilha de informação e reforço das capacidades e competências intermunicipais; assegurar as funções de estudo, de planeamento e de gestão técnica dos programas, candidaturas e projetos nacionais e comunitários com um nível de integração intermunicipal ou sub-regional relacionados com o turismo e cultura; gerir projetos integrados em estratégias de desenvolvimento sub-regionais ao nível do turismo e da cultura; organizar os processos relativos a cada projeto de acordo com as normas e regulamentos estabelecidos, com as adaptações e especificidades próprias; desenvolver e acompanhar a execução de projetos de promoção e valorização do património natural e cycling and walking; desenvolver e acompanhar a execução de projetos de promoção e valorização do património cultural; desenvolver projetos de programação e desenvolvimento cultural, bem como projetos de promoção de produtos turísticos integrados; assegurar outras atribuições ou competências que lhe sejam superiormente cometidas em matérias da sua área de intervenção. A descrição das funções 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 2.ª posição remuneratória da carreira geral de Técnico Superior correspondente ao nível 16 da tabela remuneratória única, atualmente fixada em 1.333,35 € (mil trezentos e trinta e três euros e

trinta e cinco 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 curso superior que confira, no mínimo, o grau de licenciatura, nas áreas abaixo indicadas, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c), 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. Áreas de formação académica admitidas: Humanidades; Teatro e Cinema; Gestão Turística e Hoteleira; Dança; Música e Canto, ou outra considerada pelo júri. 7.2. 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), através do envio de email para [recrutamento@cim-regiaodecoimbra.pt](mailto:recrutamento@cim-regiaodecoimbra.pt), contendo, num único ficheiro em formato pdf, os seguintes 3 (três) documentos anexos: formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado (disponível em <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/em-curso/>; Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência e formação profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso; e fotocópia do certificado de habilitações literárias. 9.1. Todos os candidatos deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho do cargo em aberto. 9.2. Não são admitidas candidaturas em suporte de papel. 9.3. 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 avaliado (Biénio), 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. 9.4. Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspectos devidamente documentados/comprovados. 9.5. 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. 9.6. 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. 9.7. 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: 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 serão os seguintes: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos, (PECT), e Avaliação Psicológica, (AP), os quais são complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.1. 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. 10.1.1. 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 referidos no ponto 10. 10.2. 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 num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos; b) Aplicação do 2.º método de seleção apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 15 (quinze) de candidatos, 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. 10.3. A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos, (PECT), 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 5 do artigo 21º 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. 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 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; Plano de Recuperação para a Europa - [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_pt); Plano de Recuperação e Resiliência - <https://recuperarportugal.gov.pt/plano-de-recuperacao-e-resiliencia.pt>; Cultura no pós-Centro 2020" Estudo da Direção Regional de Cultura do Centro realizado pelo POLObs - Relatório final; Decreto-Lei n.º 5/2023 de 25 de janeiro - Estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027; Decreto-Lei n.º 20-A/2023 de 22 de março - Estabelece o regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027; Anúncio n.º 49/2014 de 19 de fevereiro - Estatutos da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra; Estratégia Regional de Cultura 2030 - Cultura, Criatividade e Resiliência dos Territórios - Direção Regional de Cultura do Centro -setembro 2020; Estratégia de Desenvolvimento Territorial, (EIDT 2021-2027) - <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/documentos-estrategicos/>; Estratégia Turismo 2027: [https://estrategia.turismodeportugal.pt/sites/default/files/estrategia\\_Turismo\\_Po rtugal\\_ET27.pdf](https://estrategia.turismodeportugal.pt/sites/default/files/estrategia_Turismo_Po rtugal_ET27.pdf) Projetos e Atividades da CIM-RC - <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/>.

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 Direção Geral da Administração e do Emprego Público, (DGAEP), ou pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

10.5. 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. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos e foram extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata.

10.5.1. 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.

10.5.2. Cada uma das competências 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.

10.5.3. O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos: a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato: Competência presente a um nível elevado - 20 valores Competência presente a bom nível - 16 valores Competência presente um nível suficiente - 12 valores Competência presente a um nível reduzido - 8 valores Competência Ausente - 4 valores b) Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas). c) A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <9,50 valores = Reduzido; =9,5 e <14 = Suficiente; =14 e <18 = Bom; =18 e =20 Elevado.

10.6. 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.

10.6.1. 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.

10.6.1.1. 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: Licenciatura na área pretendida - 14



valores; Mestrado - 18 valores; Doutoramento - 20 valores. 10.6.1.2. 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 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 – 8 valores; < 100 horas – 10 valores; > 100 horas e < 200 horas – 14 valores; > 200 horas e < 400 horas – 16 valores; > 400 horas e < 550 horas – 18 valores; > 550 horas – 20 valores. Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação. 10.6.1.3. 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. 10.6.1.4. 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 - 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. 10.7. 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. 10.8. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. 10.9. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:  $CF = (PECT \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$  A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 10.1. do presente aviso que completarem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$  11. Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria. 12. Publicitação: A publicitação dos resultados obtidos será efetuada de acordo com o artigo 22º da Portaria. 13. Constituição do Júri: Ana Margarida Perrolas de Oliveira e Silva, Diretora do Departamento de Cultura e Turismo da Câmara Municipal da Figueira da Foz; Vogais efetivos: Paula Cristina da Silva Silvestre, Diretora do Departamento de Organização Intermunicipal, Desenvolvimento Social e Modernização, em regime de substituição da CIM-RC, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Vera Rita Salgueiro Fernandes Lopes, Técnica Superior da Unidade de Desenvolvimento Social e Modernização da CIM-RC; Vogais Suplentes: Ana Cristina Amaro Figueiredo, Técnica Superior da Unidade de Ambiente, Recursos Naturais e Equipamentos da CIM-RC, e Sérgio Miguel Mendes Lobo da Cruz, Especialista de Informática da Unidade de Desenvolvimento Social e Modernização da CIM-RC. 14. 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. 15. 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 disponibilizadas na sua página eletrónica, em <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/em-curso/> . 16. 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. 17. 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. 18. 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; 19. 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. 20. 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. 21. 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. 22. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Coimbra, 22 de junho de 2023 O 1º Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal

#### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Alteração de Júri

---

#### Resultados

---

#### Questionário de Terminos da Oferta

---

##### Admitidos

**Masculinos:**

**Femininos:**

**Total:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**

##### Recrutados

**Masculinos:**

**Femininos:**



**Total:**  
**Total Portadores Deficiência:**  
**Total SME:**  
**Total Com Auxílio da BEP:**