

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO, POR TEMPO INDETERMINADO – TÉCNICO SUPERIOR –
UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO – PROC.03/2023

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

Ao primeiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e três, reuniu, por meios telemáticos, o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do 1º Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, (CIM-RC), datado de 15/05/2023, constituído por:

Presidente: 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 da CIM-RC, em regime de substituição, 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, no uso das competências decorrentes do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), quanto aos métodos de seleção a aplicar no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método e ainda o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

1. Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de 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.”

1.1. 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.

1.2. A descrição das funções descritas no ponto acima não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP.

2. Nível habilitacional exigido: Os 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.

2.1. Áreas de formação Académica admitidas: Humanidades; Teatro e Cinema; Gestão Turística e Hoteleira; Dança; Música e Canto, ou outra considerada pelo júri.

2.2. 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.

3. Métodos de Seleção: De acordo com o despacho supra referido, e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da LTFP, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos, (PECT), e Avaliação Psicológica, (AP), os quais são complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3.1. Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

3.1.1. Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através de indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos referidos no ponto 3.

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

a) Aplicação do 1.º método de seleção 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.

3.3. 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 2 do artigo 9º da Portaria e terá a duração de 60 minutos, mais 15 minutos de tolerância. Será constituída por 3 grupos, em que cada grupo vale 20 pontos, sendo o 1º grupo constituído por um tema de desenvolvimento e o 2º e 3º grupos constituídos por 4 perguntas cada. As respostas dos dois últimos grupos serão cotadas de 0 a 5 pontos, de acordo com os parâmetros a seguir enunciados:

5 - Resposta bem elaborada, de forma precisa, clara e integralmente fundamentada e revelando bom conhecimento da língua portuguesa;

4 - Resposta bem elaborada, de forma precisa, clara e com fundamentação incompleta, e revelando adequado conhecimento da língua portuguesa;

3 - Resposta assente na transcrição do texto legal ou suficientemente elaborada com fundamentação correta e integral, e revelando adequado conhecimento da língua portuguesa;

2 - Resposta assente na transcrição do texto legal ou insuficientemente elaborada, ou com fundamentação insuficiente, ou só parcialmente correta, ou revelando deficiente conhecimento da língua portuguesa;

1 – Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou revelando insuficiente conhecimento da língua portuguesa;

0 - Ausência de resposta ou resposta errada.

Incidirá, no todo ou em parte, sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados, podendo ser consultadas apenas as bibliografias e legislação de suporte, desde que não anotada, nem comentadas e em suporte de papel. Não será permitida a utilização de quaisquer equipamentos eletrónicos/informáticos.

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;

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_Portugal_ET27.pdf

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

3.4. A Avaliação Psicológica, (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

3.5. A Entrevista de Avaliação de Competências, (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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.

3.5.1. 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.

3.5.2. 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.

3.5.3. 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.

3.6. 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.

3.6.1. 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.

3.6.2. 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.

3.6.3. 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.

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.

3.6.4. Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho. O valor obtido será convertido numa escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, com a seguinte correspondência:

De 1 a 1,999 valores - Desempenho Inadequado - 8 valores;

De 2 a 3,999 valores - Desempenho Adequado - 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.

4. 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.

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

4.2. 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:

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

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

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

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

6. 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.

7. As Atas do Júri, as listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na entrada principal do Edifício Sede desta CIM-RC e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/documento/em-curso/>.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri do Procedimento Concursal,

Ana Margarida Perrolas de Oliveira e
Silva

Paula Cristina da Silva Silvestre

Vera Rita Salgueiro Fernandes
Lopes

Perfil de competências para o recrutamento, entre as definidas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, na sua atual redação:

N.º	Descrição da Competência
1	<p>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). • Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. • Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. • Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
3	<p>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. • Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. • Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. • Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
4	<p>ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. • Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. • Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. • Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros
7	<p>INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. • Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. • Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. • Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

N.º	Descrição da Competência
17	<p>TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.• Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.• Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.• Aceita as críticas e contrariedades.