

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL EM REGIME DE CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO (A TERMO RESOLUTIVO CERTO) –
TÉCNICO/A SUPERIOR – UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO – TURISMO E CULTURA – PROC. 2026_03

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

Aos 26 dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, na sede da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC), reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do 1º Secretário Executivo Intermunicipal da CIM-RC, datado de 24/02/2026, constituído por:.....

Presidente: Joana Margarida David Guedes, Técnica Superior de Unidade de Desenvolvimento Económico da CIM-RC;
Vogais: Paula Cristina da Silva Silvestre, Diretora do Departamento de Organização Intermunicipal, Desenvolvimento Social e Modernização da CIM-RC, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Márcia Filipa Marques de Oliveira, Técnica Superior do Gabinete de Comunicação e Imagem da CIM-RC, no uso das competências decorrentes do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método e ainda o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

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.”

Descrição específica das funções:
operacionalização das competências delegadas na CIMRC, particularmente nas áreas do turismo e cultura: 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 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, 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; elaborar informações, pareceres, projetos e atividades conducentes à definição das políticas da comunidade intermunicipal na área do 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. 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.

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.

Áreas de formação académica admitidas: Licenciatura na área do turismo e da cultura adequada às funções.

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.

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: Avaliação Curricular (AC), valorizada em 70%, a qual será complementada com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) valorizada em 30%.

Aqueles métodos de seleção e ponderações serão aplicados a todos/as os/as candidatos/as, independentemente de se encontrarem ou não a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, ou em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

A Avaliação Curricular 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.

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

A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (20% X HA)+(30% X FP)+(40% X EP)+(10% AD)

em que:

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

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 - 16 valores;

Mestrado com relevância para as funções a executar - 18 valores;

Doutoramento com relevância para as funções a executar - 20 valores.

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 nos últimos 8 anos, 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;.....

< 25 horas – 10 valores;

≥ 25 horas e < 50 horas – 12 valores;

≥ 50 horas e < 75 horas – 14 valores;

≥ 75 horas e < 125 horas – 16 valores;

≥ 125 horas e < 175 horas – 18 valores;

≥ 175 horas – 20 valores

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

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

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

Sem experiência profissional comprovada – 8 valores;.....

Experiência profissional comprovada até 1 ano – 10 valores;.....

≥ 1 ano e < 3 anos – 12 valores;.....

≥ 3 anos e < 6 anos – 14 valores;

≥ 6 anos e < 8 anos – 16 valores;

≥ 8 anos e < 10 anos – 18 valores;

≥ 10 anos – 20 valores.

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.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as seguintes competências retiradas da Lista de competências previstas para a respetiva carreira indicadas na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos: (A) Orientação para Resultados; (B) Análise Crítica e Resolução de Problemas; (C) Gestão do Conhecimento; (D) Iniciativa, e (E) Organização, planeamento e gestão de projetos.....

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.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

O resultado da EAC resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+ E) / 5$

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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

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

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

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

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1º e do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

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

O Júri do Procedimento Concursal,

Joana Margarida David Guedes

Paula Cristina da Silva Silvestre

Márcia Filipa Marques de Oliveira

