



Bbm

----- ATA N.º 1 -----

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR COM VISTA À OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (MARKETING E PUBLICIDADE) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO-----

Aos quatro dias do mês de junho de dois mil e vinte pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição: -----

Presidente: Pedro Jorge Garcia Morais, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano. -----

1º Vogal efetivo: Sónia Maria Ferreirinha Lavrador, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Unidade de Administração Geral do Município de Bragança. -----

Vogais suplentes: Hugo Miguel Mesquita Trigo, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano e Lígia Maria Ribeiro Santos Borba, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes. -----

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no art. 36, do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho e nos termos dos artigos 5 e 6 da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público. Nos termos do artigo 5 da portaria supra



Bhm

referenciada, conjugada com o artigo 36º da LTFP, serão utilizados no presente procedimento a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção. -----

Métodos de seleção: Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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 serão utilizados os métodos avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências entrevista profissional de seleção. -----

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte: -----

Métodos de Seleção -----

De acordo com o despacho do Primeiro Secretário Executivo Intermunicipal da CIM TTM, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são: -----

Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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, exceto quando afastado por escrito pelos mesmos. -----

Generalidade dos candidatos: -----



Bhm

Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para os restantes candidatos. -----

O método de seleção Avaliação Curricular será aplicado e classificado conforme previsto na alínea a) n.º 2 do artigo 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, (LTFP), conjugado com o disposto na al. c) do n.º 1, do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, doravante designada Portaria e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

A classificação da 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:  $AC = (20\% \times HL) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ , em que: AC = Avaliação Curricular, HL = Habilitações Literárias, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional, AD = Avaliação de Desempenho. -----

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 - 12 valores; Mestrado - 15 valores; Doutoramento - 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 4 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através



*[Handwritten signature]*

*Btm*

de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividades – 0,00 valores;

Por cada ação de formação de duração até 35 horas – acresce 0,25 valores; -----

Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,50 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 0,75 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 180 e 269 horas – acresce 1 valor; ---

Por cada ação de formação de duração entre 270 e 350 horas – acresce 1,25 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 351 e 420 horas – acresce 1,50 valores;

Por cada ação de formação de duração entre 421 e 500 horas – acresce 1,75 valores;

Pós-Graduação - acresce 1,50 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: -----

Sem Experiência Profissional - 0 valores; -----

1 ano de Experiência Profissional - 5 valores; -----



Bbm

Por cada ano completo a mais, 1 valor até ao limite máximo de 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 por cada ano de serviço. -----

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado e classificado conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; Será classificado através dos níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Insuficiente (4) e versará sobre os seguintes aspetos, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$EPS = (30\% \times EPAL) + (30\% \times EPAR) + (15\% \times CC) + (10\% \times RI) + (15\% \times MI)$ , em que:

EPAL - Experiência profissional na Administração Local; EPAR - Experiência profissional na área a recrutar; CC - Capacidade de comunicação; RI - Relacionamento Interpessoal; MI - Motivação e Interesse. -----



*[Handwritten signature]*  
*Bom*

A Experiência Profissional na Administração Local (EPAL) procura avaliar os conhecimentos da realidade municipal e intermunicipal; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração municipal e intermunicipal; capacidade e facilidade na promoção de uma boa imagem; capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, sendo que: -----

Apresentando um nível Elevado - 20 valores; -----

Apresentando um nível Bom - 16 valores; -----

Apresentando um nível Suficiente 12 valores; -----

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores; -----

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores. -----

No parâmetro de avaliação Experiência Profissional na Área a Recrutar (EPAR), procurar-se-á avaliar a visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, sendo que: -----

Apresentando um nível Elevado - 20 valores; -----

Apresentando um nível Bom - 16 valores; -----

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores; -----

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores; -----

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores. -----



*[Handwritten signature]*

*Bom*

A Capacidade de Comunicação (CC), procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada, em que: -----

Apresentando um nível Elevado - 20 valores; -----

Apresentando um nível Bom - 16 valores; -----

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores; -----

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores; -----

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores. -----

No parâmetro de avaliação Relacionamento Interpessoal (RI), procurar-se-á avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a sociabilidade, em que: -----

Apresentando um nível Elevado - 20 valores; -----

Apresentando um nível Bom - 16 valores; -----

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores; -----

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores; -----

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores. -----

Motivação e Interesse (MI) - neste parâmetro serão averiguados os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, em que: -----

Apresentando um nível Elevado - 20 valores; -----

Apresentando um nível Bom - 16 valores; -----



87

Bhm

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores; -----

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores; -----

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores. -----

A Classificação Final (CF) dos candidatos e a conseqüente ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$ , em que: CF - Classificação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção. -----

Aos candidatos a quem se aplica a Prova de Conhecimentos ela 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 125-A/2019, de 30 de abril e terá a duração de 60 minutos, mais 15 minutos de tolerância; -----

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. -----



*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten initials 'Dhm' in blue ink.*

O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada e classificada conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e nos mesmos moldes aplicados para a referência 1 do presente procedimento concursal. -----

A Classificação Final (CF) dos candidatos e a conseqüente ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = (40\% \times PC) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)$ , em que: CF - Classificação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EPS - Entrevista Profissional de Seleção. -----

Legislação de suporte: -----

Legislação Geral: -----

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto — Constituição da República Portuguesa; Decreto - Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Decreto -Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação — Código dos Contratos Públicos (CCP); Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual — Código do Trabalho. -----

Legislação específica: -----

Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativo à proteção de pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de



8  
Bdm

dados pessoais e à livre circulação de dados; Lei nº 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução na ordem jurídica nacional, do regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à prestação das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados e à circulação desses dados; Lei nº 41/2004, de 18 de agosto, que transpõe para a ordem jurídica nacional a diretiva nº 2002/58/CE, do parlamento Europeu e do Conselho de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas; Decreto-Lei nº 330/90, de 23 de outubro, código da publicidade na sua atual redação; Direitos de propriedade intelectual - Transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva nº 2004/48/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 20.04, procedendo à terceira alteração ao código da propriedade industrial; à sétima alteração ao código dos direitos de Autor e dos direitos conexos e à segunda alteração ao DI nº 332/97 de 27.11- Lei nº 16/2008 de 1 de abril Decreto-lei nº 83/2018, de 19 de outubro, que define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transpondo a Diretiva (EU) 2016/2102 Decreto-Lei nº 57/2008, de 26 de março, que estabelece o regime aplicável às práticas comerciais desleais das empresas nas relações com os consumidores, ocorridas antes, durante e após uma transação comercial relativa a um bem ou serviço, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva 2005/29/CE, do Parlamento Europeu ou do Conselho de 11 de maio, relativa às práticas comerciais desleais das empresas nas relações com os consumidores no mercado interno-----

Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. Os candidatos que forem



*[Handwritten signature]*  
*Bhm*

excluídos não constarão da lista de ordenação final, sendo apenas notificados da homologação desta. -----

Publicitação: A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada de acordo com o artigo 25º da Portaria, através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da CIM TTM e disponibilizada no seu sítio da Internet. -----

Em situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. -----

Critérios de desempate-----

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). -----

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes. -----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes, e na sua página eletrónica <http://www.cim-ttm.pt/>. -----



*[Handwritten signature]*  
Btm

Quota de emprego para pessoas com deficiência – Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%. -----

Exclusão e notificação dos candidatos: nos termos do preceituado no nº1 do art. 22º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas linhas do nº1, do artigo 23º do mesmo diploma legal, para audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para realização de métodos de seleção, nos termos previstos no art. 24º e por uma das formas previstas no artigo 10º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril. -----

A publicação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público e disponibilizada na página eletrónica. -----

E 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 Presidente -----

Pedro Jorge Garcia Morais  
(Pedro Jorge Garcia Morais)

----- Primeiro Vogal Efetivo -----

Sónia Maria Ferreirinha Lavrador  
(Sónia Maria Ferreirinha Lavrador)

----- Segundo Vogal Efetivo -----

Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro  
(Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro)