

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202008/0577

**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum

**Estado:** Activa

**Nível Orgânico:** Outros

**Orgão / Serviço:** Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes

**Vínculo:** CTFP a termo resolutivo certo

**Duração:** 12

**Regime:** Carreiras Gerais

**Carreira:** Técnico Superior

**Categoria:** Técnico Superior

**Grau de Complexidade:** 3

**Remuneração:** 1205,08

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

### Caracterização do Posto de Trabalho:

- Refª A - Recolher, tratar e difundir toda a informação turística necessária ao serviço em que está integrado, planear, organizar e controlar ações de promoção turística. Organização de eventos e projetos de natureza artística; análise e prestação de informação de interesse turístico; elaboração de propostas de textos turísticos mediante o levantamento de conteúdos e investigação bibliográfica; elaboração de estudos e relatórios no âmbito do planeamento intermunicipal relacionados com a sua área de intervenção; proposta de medidas e estratégias tendentes à boa execução de projetos.

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** 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 de 2020/03/13

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura em Turismo

**Grupo Área Temática**

Área Temática Ignorada

**Sub-área Temática**

Área Temática Ignorada

**Área Temática**

Área Temática Ignorada

### Locais de Trabalho

<b>Local Trabalho</b>	<b>Nº Postos</b>	<b>Morada</b>	<b>Localidade</b>	<b>Código Postal</b>	<b>Distrito</b>	<b>Concelho</b>
Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes	1	Rua Visconde da Bouça, Apartado 238		5300318 BRAGANÇA	Bragança	Bragança

**Total Postos de Trabalho: 1**

**Nº de Vagas/ Alterações**

---

**Formação Profissional**

---

- Outros Requisitos:** as candidaturas deverão ser formalizadas, em requerimento que se encontra disponível nos serviços da CIM TTM e no sítio da internet: [www.cim-ttm.pt](http://www.cim-ttm.pt), no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso e deverão conter os seguintes elementos:
- a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
  - b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;
  - c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal e eletrónico, caso exista;
  - d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente:
    - d1) Os previstos no artigo 17.º da LTFP;
    - d2) A identificação do vínculo de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, quando aplicável;
    - d3) Nível habilitacional e área de formação académica ou profissional;
    - e) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
    - f) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura;
- A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel, pessoalmente, ou através de correio registado com aviso de receção, para o endereço postal da CIM TTM: Rua Visconde da Bouça, Apartado 238, 5300-318 Bragança, até à data limite fixada na publicitação, não sendo aceites candidaturas remetidas via e-mail.
7. Documentação exigida: juntamente com o requerimento, nos termos do ponto anterior, deverão ser entregues os seguintes documentos:
- a) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas;
  - b) Fotocópia dos certificados comprovativos dos factos referidos no curriculum que possam relevar para a apreciação do seu mérito;
  - c) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
  - d) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da respetiva posição e níveis remuneratórios;
  - e) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, relativa às menções quantitativas e qualitativas das avaliações do desempenho referentes aos últimos três anos, bem como ao tempo de serviço prestado na carreira de técnico superior;
  - f) Os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar as competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado devem, ainda, entregar declaração atualizada emitida pelo serviço de origem com a descrição da atividade que executam e o órgão ou serviço onde exercem funções.
- A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

---

## Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** CIM-TTM Rua Visconde da Bouça Apartado 238, 5300-318 Bragança

**Contacto:** 273327680

**Data Publicitação:** 2020-08-24

**Data Limite:** 2020-09-07

---

## Texto Publicado

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Diário da República, II Série nº 164 de 24/08/2020

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Aviso\_Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior. Para efeitos do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea a) do artigo 3º e com o artigo 11º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 3 de abril, adiante designada por Portaria, torna-se público que, por deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes (CIM-TTM), datada de 13 de março de 2020 e despacho do Primeiro Secretário Executivo, de 12 de março de 2020, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, eventualmente renovável, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho, previstos e não ocupados, no Mapa de Pessoal desta CIM. 1. Local de Trabalho: - área de intervenção da CIM TTM, nomeadamente os Concelhos de Alfandega da Fé, Bragança, Macedo de Cavaleiros, Miranda do Douro, Mirandela, Mogadouro, Vila Flor, Vimioso e Vinhais. 2. Caracterização dos postos de trabalho: Referência A: - Exercício de funções constantes do anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá estudar, planejar, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, compete-lhe especificamente: recolher, tratar e difundir toda a informação turística necessária ao serviço em que está integrado, planejar, organizar e controlar ações de promoção turística. Organização de eventos e projetos de natureza artística; análise e prestação de informação de interesse turístico; elaboração de propostas de textos turísticos mediante o levantamento de conteúdos e investigação bibliográfica; elaboração de estudos e relatórios no âmbito do planeamento intermunicipal relacionados com a sua área de intervenção; proposta de medidas e estratégias tendentes à boa execução de projetos. 3. Posicionamento Remuneratório: 2.ª posição, nível 15, a que correspondem €1.205,08. 4. Requisitos Gerais de Admissão: de acordo com o artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 5. Habilitações: Referência A- Licenciatura em Turismo; Não se coloca a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional. 6. Forma e prazo de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser formalizadas, em requerimento que se encontra disponível nos serviços da CIM TTM e no sítio da internet: [www.cim-ttm.pt](http://www.cim-ttm.pt), no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso e deverão conter os seguintes elementos: a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; b) Identificação da entidade que realiza o procedimento; c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal e eletrónico, caso exista; d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente: d1) Os previstos no artigo 17.º da LTFP; d2) A identificação do vínculo de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, quando aplicável; d3) Nível habilitacional e área de formação académica ou profissional; e) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão; f) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura; A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel,

pessoalmente, ou através de correio registado com aviso de receção, para o endereço postal da CIM TTM: Rua Visconde da Bouça, Apartado 238, 5300-318 Bragança, até à data limite fixada na publicitação, não sendo aceites candidaturas remetidas via e-mail. 7. Documentação exigida: juntamente com o requerimento, nos termos do ponto anterior, deverão ser entregues os seguintes documentos: a) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas; b) Fotocópia dos certificados comprovativos dos factos referidos no curriculum que possam relevar para a apreciação do seu mérito; c) Fotocópia do certificado de habilitações literárias; d) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da respetiva posição e níveis remuneratórios; e) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, relativa às menções quantitativas e qualitativas das avaliações do desempenho referentes aos últimos três anos, bem como ao tempo de serviço prestado na carreira de técnico superior; f) Os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar as competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado devem, ainda, entregar declaração atualizada emitida pelo serviço de origem com a descrição da atividade que executam e o órgão ou serviço onde exercem funções. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria. 8. Métodos de Seleção a utilizar no presente recrutamento: 8.1. 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. O método de seleção Avaliação Curricular será aplicado e classificado conforme previsto na alínea a), n.º 2 do artigo 36º da LTFP (Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o disposto na alínea c) do n.º 1, no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, 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 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 – 8,00 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 - 9 valores; Por cada ano completo de experiência profissional, acresce 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 de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Em tempo oportuno será elaborado um guião de entrevista composto por questões diretamente relacionadas com o exercício da função que o posto de trabalho exige e uma grelha de avaliação individual, definindo-se os seguintes parâmetros: Motivação profissional; Relevância da experiência anterior; Atualização e valorização profissional. A EAC 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 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. 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. 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; Apresentando um nível Suficiente - 12 valores; Apresentando um nível Reduzido - 8 valores; Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores. A Classificação Final (CF) e a consequente 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. 8.2. A Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão aplicadas aos candidatos não referidos em 8.1. A Prova de Conhecimentos 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 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. A AP visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é 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 método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado e classificado nos mesmos termos em que será aos candidatos referidos em 8.1. A Classificação Final (CF) dos candidatos e a consequente 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 A PC versará sobre a seguinte legislação e bibliografia, com possibilidade de consulta, desde que impressos e não anotados ou comentados): Referência A: Legislação geral: Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto, na sua atual redação - 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; 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 e bibliografia específica: Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, na sua atual redação - Regime Jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos Empreendimentos Turísticos; Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua atual redação.- Regime jurídico da exploração dos estabelecimentos de alojamento local; Portaria n.º 1320/2008, de 17 novembro - Estabelece os requisitos específicos de instalação, classificação e funcionamento dos parques de campismo e de caravanismo; Lei n.º 33/2013, de 16 de maio - Regime jurídico das áreas regionais de turismo de Portugal Continental; Despacho n.º 8792/2013 - Estatutos da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E. R.; Decreto -Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração; “Estratégia Turismo 2027”, disponível na Internet em [www.turismodeportugal.pt/estrategia-turismo-2027](http://www.turismodeportugal.pt/estrategia-turismo-2027) 9. 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 excluídos não constarão da lista de ordenação final, sendo apenas notificados da homologação desta. 10. 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. 11. Constituição do Júri: Referência A: Presidente: Amílcar de Assis Salomé Monteiro – Técnico Superior do Município de Mogadouro Vogais efetivos: Paula Cristina dos Anjos Vicente - Técnica Superior do Município de Vimioso 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 Sónia Maria Ferreirinha Lavrador - Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes. 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, serão publicitados no sítio da internet da CIM TTM. Bragança, 08 de junho de 2020, O 1º Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes, Rui Afonso Cepeda Caseiro

## Observações

Aviso\_Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior.

Para efeitos do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea a) do artigo 3º e com o artigo 11º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 3 de abril, adiante designada por Portaria, torna-se público que, por deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes (CIM-TTM), datada de 13 de março de 2020 e despacho do Primeiro Secretário Executivo, de 12 de março de 2020, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, eventualmente renovável, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho, previstos e não ocupados, no Mapa de Pessoal desta CIM.

1. Local de Trabalho: - área de intervenção da CIM TTM, nomeadamente os Concelhos de Alfandega da Fé, Bragança, Macedo de Cavaleiros, Miranda do Douro, Mirandela, Mogadouro, Vila Flor, Vimioso e Vinhais.

2. Caracterização dos postos de trabalho:

Referência A:

- Exercício de funções constantes do anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá estudar, planear, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, compete-lhe especificamente:

recolher, tratar e difundir toda a informação turística necessária ao serviço em que está integrado, planear, organizar e controlar ações de promoção turística. Organização de eventos e projetos de natureza artística; análise e prestação de informação de interesse turístico; elaboração de propostas de textos turísticos mediante o levantamento de conteúdos e investigação bibliográfica; elaboração de estudos e relatórios no âmbito do planeamento intermunicipal relacionados com a sua área de intervenção; proposta de medidas e estratégias tendentes à boa execução de projetos.

3. Posicionamento Remuneratório: 2.ª posição, nível 15, a que correspondem €1.205,08.

4. Requisitos Gerais de Admissão: de acordo com o artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5. Habilitações:

Referência A- Licenciatura em Turismo;

Não se coloca a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional.

6. Forma e prazo de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser formalizadas, em requerimento que se encontra disponível nos serviços da CIM TTM e no sítio da internet: [www.cim-ttm.pt](http://www.cim-ttm.pt), no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso e deverão conter os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal e eletrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente:

d1) Os previstos no artigo 17.º da LTFP;

d2) A identificação do vínculo de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, quando aplicável;

d3) Nível habilitacional e área de formação académica ou profissional;

e) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;

f) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura;

A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel, pessoalmente, ou através de correio registado com aviso de receção, para o endereço postal da CIM TTM: Rua Visconde da Bouça, Apartado 238, 5300-318 Bragança, até à data limite fixada na publicitação, não sendo aceites candidaturas remetidas via e-mail.

7. Documentação exigida: juntamente com o requerimento, nos termos do ponto anterior, deverão ser entregues os seguintes documentos:

a) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas;

b) Fotocópia dos certificados comprovativos dos factos referidos no curriculum que possam relevar para a apreciação do seu mérito;

c) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

d) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da respetiva posição e níveis remuneratórios;

e) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, relativa às menções quantitativas e qualitativas das avaliações do desempenho referentes aos últimos três anos, bem como ao tempo de serviço prestado na carreira de técnico superior;

f) Os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar as competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado devem, ainda, entregar declaração atualizada emitida pelo serviço de origem com a descrição da atividade que executam e o órgão ou serviço onde exercem funções.

A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

8. Métodos de Seleção a utilizar no presente recrutamento:

8.1. 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.

O método de seleção Avaliação Curricular será aplicado e classificado conforme previsto na alínea a), n.º 2 do artigo 36º da LTFP (Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o disposto na alínea c) do n.º 1, no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, 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 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 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 – 8,00 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 - 9 valores;

Por cada ano completo de experiência profissional, acresce 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 de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Em tempo oportuno será elaborado um guião de entrevista composto por questões diretamente relacionadas com o exercício da função que o posto de trabalho exige e uma grelha de avaliação individual, definindo-se os seguintes parâmetros:

Motivação profissional;

Relevância da experiência anterior;

Atualização e valorização profissional.

A EAC 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 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.

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.

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;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

A Classificação Final (CF) e a consequente 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.

8.2. A Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão aplicadas aos candidatos não referidos em 8.1.

A Prova de Conhecimentos 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 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.

A AP visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é 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 método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado e classificado nos mesmos termos em que será aos candidatos referidos em 8.1.

A Classificação Final (CF) dos candidatos e a consequente 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

A PC versará sobre a seguinte legislação e bibliografia, com possibilidade de consulta, desde que impressos e não anotados ou comentados):

Referência A:

Legislação geral:

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto, na sua atual redação - 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; 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 e bibliografia específica:

Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, na sua atual redação - Regime Jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos Empreendimentos Turísticos; Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua atual redação.- Regime jurídico da exploração dos estabelecimentos de alojamento local; Portaria n.º 1320/2008, de 17 novembro - Estabelece os requisitos específicos de instalação, classificação e funcionamento dos parques de campismo e de caravanismo; Lei n.º 33/2013, de 16 de maio - Regime jurídico das áreas regionais de turismo de Portugal Continental; Despacho n.º 8792/2013 - Estatutos da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E. R.; Decreto -Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração; "Estratégia Turismo 2027", disponível na Internet em [www.turismodeportugal.pt/estrategia-turismo-2027](http://www.turismodeportugal.pt/estrategia-turismo-2027)

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

10. 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.

11. Constituição do Júri:

Referência A:

Presidente: Amílcar de Assis Salomé Monteiro – Técnico Superior do Município de Mogadouro

Vogais efetivos: Paula Cristina dos Anjos Vicente - Técnica Superior do Município de Vimioso 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 Sónia Maria Ferreirinha Lavrador - Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes.

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, serão publicitados no sítio da internet da CIM TTM.

Bragança, 14 de julho de 2020,

O 1º Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás os Montes, Rui Afonso Cepeda Caseiro

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Alteração de Júri**

---

**Resultados**

---

**Questionário de Terminó da Oferta**

---

**Admitidos**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		

**Recrutados**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total Portadores Deficiência:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		