



Handwritten initials in blue ink, possibly 'b2' and 'AM'.

ATA N.º 1

Procedimento concursal para Estágios PEPAL

Aos 2 dias do mês de outubro de 2020, no edifício da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, em Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente do Conselho Intermunicipal, constituído por Hugo Miguel de Lima Afonso Mesquita Trigo, a exercer funções de Técnico Superior na Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano; que preside, e pelos Vogais Efetivos, Lígia Maria Ribeiro Santos Borba, Técnica Superior da CIM-TTM, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Pedro Jorge Garcia Morais, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano e pelos Vogais Suplentes, Sónia Maria Ferreirinha Lavrador, Técnica Superior da CIM-TTM e Armando José Pereira Rodrigues, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, com vista ao preenchimento de 2 postos de trabalho necessários na carreira/categoria de Técnico Superior, no âmbito de Estágio PEPAL (Aviso nº 1/2020), relativo às referências **A** e **B** aberto no âmbito do decreto-lei nº 166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 46/2019, de 10 de abril e da portaria nº 114/2019, de 15 de abril.

1/8

A reunião do júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Métodos de seleção a utilizar;
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;
3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Por estar em causa a ocupação de lugares no âmbito de ofertas de estágios conforme Despacho nº 8035/2019, de 11 de setembro, ao procedimento concursal são aplicáveis os métodos de seleção de avaliação curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras de ocupação de lugares de estágio de trabalho a concurso e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo lugar, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção.

Método de seleção:

Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência



Handwritten signatures and initials in blue ink.

adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica, formação profissional relevante para o desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao lugar a ocupar ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de uma média ponderada dos elementos a avaliar.

Entrevista Individual de Seleção (EIS) - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EIS será realizada pelo júri e é avaliada segundo classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

2 - Definição dos critérios e ponderações, dos métodos de seleção e avaliação final

- Procedimentos concursais em que exista um único candidato ao posto de trabalho:.....

$$CF = AC \times 100 \%$$

- Procedimentos concursais em que exista mais do que um candidato para o(s) posto(s) de trabalho:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EIS \times 60\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Individual de Seleção.



[Handwritten signature]

2.1 - A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

Habilitação Académica (HA);

Classificação Final Obtida (CFO);

Formação Profissional (FP);

Experiência Profissional (EP).

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e obedecendo à seguinte fórmula:

$$AC = (HA + CFO + FP + EP) / 4$$

Habilitações Académicas – Serão avaliadas de acordo com o seguinte critério:

Licenciatura = 18 valores

Mestrado = 20 valores

Doutoramento = 20 valores

Formação Profissional – Será avaliada ponderando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relevantes para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

Sem formação = 5 valores

De 1 a 35h de formação = 10 valores

Entre 21 a 40 horas de formação = 12 valores

Entre 41 a 60 horas de formação = 14 valores

Entre 61 a 80 horas de formação = 16 valores

Mais de 80 horas de formação = 20 valores

Experiência Profissional – Será avaliada ponderando o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao lugar o e o grau de complexidade das mesmas:

Sem Experiência Profissional = 10 valores

Até 1 ano = 14 valores

De 1 a 2 anos = 16 valores



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Mais de 2 anos = 20 valores

Atendendo a que os oponentes ao referido procedimento concursal poderão não conseguir apresentar documento comprovativo que ateste a referida avaliação, o júri delibera atribuir aos mesmos a pontuação de 10 valores.

2.2 - A Entrevista Individual de Seleção (EIS), aplica-se nos procedimentos concursais de estágios em que exista mais do que um candidato para o(s) posto(s) de trabalho.

A entrevista individual de seleção 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.

Na Entrevista Individual de Seleção, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

A Entrevista Individual Profissional de Seleção (EI), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

Capacidade de Comunicação (CC)

Perfil para a Função (PF)

Conhecimento da Função (CF)

Motivação e Interesse Profissional (MIP)

Por cada entrevista individual de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da CIM TTM.

Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de



[Handwritten signatures in blue ink]

votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação:

$$EIS = (CC + PF + CF + MIP) / 4$$

Capacidade de Comunicação (CC); – permitirá ao Júri avaliar mais profundamente a fluência verbal, coerência e riqueza de expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado – de 18 a 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular elevado nível de construção de frases;

Bom - de 14 a 17 valores – Expressão ora fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente - de 10 a 13 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável e razoável construção de frases;

Reduzido – de 7 a 9 valores – Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases; demonstrou fraca qualidade de experiência profissional;

Insuficiente - de 7 a 9 valores - Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

5/8

Perfil Para a Função (PF) - permitirá ao Júri avaliar mais profundamente o perfil do candidato e a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação;

Elevado - de 18 a 20 valores Releva ter um grande perfil pra a função a, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;

Bom - de 14 a 17 valores – Revela, ter perfil para a função permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente - de 10 a 13 valores – Revela ter razoável perfil para a função permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Reduzido – de 7 a 9 valores – Revela ter pouco perfil para a função; permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente - de 7 a 9 valores - Revela não ter perfil para a função, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

Conhecimento da Função (CF) - permitirá ao Júri avaliar mais profundamente o conhecimento da função do candidato e os conhecimentos profissionais.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Elevado – de 18 a 20 valores – Revela grande conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;

Bom - de 14 a 17 valores – Revela conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados; conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente – de 10 a 13 valores – Revela algum conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa; permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Reduzido – de 7 a 9 valores – Revela pouco conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa; permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente – de 4 a 6 valores – Não Revela conhecimento em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

Motivação e Interesse Profissional (MIP) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado – de 18 a 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom - de 14 a 17 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente – de 10 a 13 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – de 7 a 9 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – de 4 a 6 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8
Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12
Maior que 12 e menor que 16 = 16
Igual a 16 até 20 = 20

2.3 - Classificação Final (CF):

- a) A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas;
- b) Quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção, a (CF) será expressa, de igual modo, de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte formula, em que:

$$CF = (40\%) AC + (60\%) EIS$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EIS = Entrevista Individual de Seleção

Crítérios de desempate:

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate, após a aplicação dos critérios, de acordo com a seguinte ordem:

1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;

2.º - Candidato com maior formação profissional na área.

Todas as deliberações do júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

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

O Júri,

