



[Handwritten signature]
Bhm
S

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PELO PRAZO DE 1 ANO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ATIVIDADE – MULTIMÉDIA

-----1 – Aos 26 dias do mês de julho de 2021, pelas 10:00 horas, na Sede da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, reuniu o júri do procedimento concursal em referência, aberto por despacho do Primeiro Secretário Intermunicipal no dia 26 de julho de 2021. -----

-----Estiveram presentes o Presidente do júri Pedro Jorge Garcia Morais, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano e os Vogais Efetivos Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Unidade de Administração Geral do Município de Bragança e Sónia Maria Ferreirinha Lavrador, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes. -----

-----2 - A presente reunião teve como objetivo: -----

-----2.1 - Tomar as decisões necessárias no que se refere à fixação dos parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e ordenação final dos candidatos, a aplicar no presente concurso.-----

PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

-----3 - **Métodos de Seleção** - nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas conjugado com a alínea c) do n.º 3 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:-----

-----a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 70 %;-----

-----b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30 %. -----

-----Ordenação final: Resulta da seguinte expressão: -----

OF = 70% AC + 30% EPS



[Handwritten signature]
Bm -
8

-----4 - **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, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.-----

-----Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:-----

-----a) **Habilitações Académicas** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e **Profissionais (HAP)**, **Formação Profissional (FP)** e **Experiência Profissional (EP)**.--

-----A nota final da avaliação curricular será obtida por aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HAP + FP + EP)/3$$

-----Sendo:-----

-----HAP = **Habilitação académica**:-----

- Licenciatura pré Bolonha..... 18 valores;
- Licenciatura pós Bolonha 16 valores;
- Mestrado pré Bolonha 19 valores;
- Mestrado pós Bolonha 18 valores;
- Doutoramento..... 20 valores.

-----Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.-----

-----FP = **Formação Profissional (máximo de 20 valores)**:-----

- Com duração entre 0 – 14 horas: 1,00 valores;
- Com duração entre 15 – 35 horas: 2,00 valores;
- Com duração entre 36 – 140 horas: 3,00 valores;
- Com duração de mais de 140 horas: 4,00 valores.

-----Neste parâmetro, serão considerados os cursos de formação aplicáveis à área de atividade específica, que caracteriza o posto de trabalho, para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.-----

-----EP = **Experiência Profissional**:-----

-----Reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o presente procedimento concursal e na carreira e categoria.-----

- Sem Experiência Profissional na área de atividade e na carreira/categoria - 10 valores;



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- Até 12 meses (inclusive) - 16 valores;
- 12 meses a 24 meses (inclusive) - 18 valores;
- Mais de 24 meses – 20 valores.

-----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira/categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.-----

-----5 - A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** será aplicada e classificado conforme previsto na alínea 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 classificada 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% X EPAL) + (30% X EPAR) + (15% X CC) + (10% X RI) + (15% X 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



[Handwritten signature]
Alm-
S

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.



-----6 - Os métodos de seleção serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, ao abrigo do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria. -----

-----7 - Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção que lhes for aplicado, consideram-se excluídos do procedimento. -----

-----8 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

-----9 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet (artigo 25.º da Portaria). -----

-----10 - Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

-----11 - O Júri deliberou por unanimidade que, os Serviços efetuarão aos candidatos, as comunicações/notificações devidas, por uma das formas previstas no artigo 21.º, n.ºs 3 e 7 da Portaria. -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Presidente,

Renato João de Gouveia Soares

A Vogal,

Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro

A Vogal,

Sérgia Maria Fereirinha Lourenço