



*Handwritten signatures and initials in black and blue ink.*

**ATA N.º 1**

**Procedimento concursal para Estágio PEPAL**

Aos 11 dias do mês de outubro de 2021, 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 Armando José Pereira Rodrigues, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana e pelos Vogais Suplentes, Sónia Maria Ferreirinha Lavrador, Técnica Superior da CIM-TTM e Pedro Jorge Garcia Morais, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho necessário na carreira/categoria de Técnico Superior, no âmbito de Estágio PEPAL (Aviso nº 1/2021), relativo à referência A 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 lugar no âmbito de oferta de estágio 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 (EI)** - 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 EI 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. ....

2/8

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: .....

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

Em que: .....

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EI = Entrevista Individual.



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 .....

Até 20 horas 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 .....





Mais de 2 anos = 20 valores .....

2.2 - A **Entrevista Individual (EI)**, 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 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, 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 (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: .....

4/8

**Capacidade de Comunicação (CC)** .....

**Perfil para a Função (PF)** .....

**Conhecimento da Função (CF)** .....

**Motivação e Interesse Profissional (MIP)** .....

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

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



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

**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. ....

**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 Revela 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. ....

**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 .....

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: .....

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

CF = Classificação Final .....

AC = Avaliação Curricular .....

EI = Entrevista Individual .....

**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, .....

O Presidente do Júri:

Hugo Miguel de Lima Afonso Mesquita Trigo



Primeiro Vogal Efetivo:

Lígia Maria Ribeiro Santos Borba

Segundo Vogal Efetivo:

Armando José Pereira Rodrigues

Area with horizontal dotted lines for additional text or notes.