



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 – GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1 – Aos 3 dias do mês de fevereiro de 2022, pelas 09:30 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 14 de janeiro de 2022.

Estiveram presentes a Presidente do júri Cristina de Fátima Nunes Curralo, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes e os Vogais Efetivos Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, em regime de substituição do Município de Bragança e Solange de Jesus Rodrigues Delgado, Chefe da Divisão Financeira do Município de Vimioso.

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:

$$\text{OF} = 70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EPS}$$

4 – Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da

Bm
Solange



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.

- Sem Experiência Profissional na área de atividade - 10 valores;
- Até 12 meses (inclusive) - 16 valores;
- 12 meses a 24 meses (inclusive) - 18 valores;
- Mais de 24 meses – 20 valores.

Handwritten signature:
A
Bm.
S. Lopes



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 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;

P. Am.
S. Long



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.

Btm
Slancf



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.

A Presidente,

Risina de Fátima Nunes Purob

A Vogal,

Anaísa Flora Cardoso Lopes Ribeiro

A Vogal,

Silange de Jesus Rodrigues Delgado