



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO

Aos dez dias do mês de dezembro do ano dois mil dezanove, na sede da CIM Cávado, na Rua do Carmo, 29, 4700-309 Braga, reuniu pelas dez horas, o Júri do concurso acima mencionado, sob a presidência de Luís Manuel Macedo e dos vogais efetivos, Fátima Barbosa e Daniela Gomes, nomeado por deliberação do Conselho Intermunicipal de 7 de outubro passado.

A presente reunião teve em vista a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar.

Os métodos de seleção a utilizar são os métodos de seleção obrigatórios previstos no artigo 36º do Anexo à Lei nº 35/2014, de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP):

- a) **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica; ou,**
- b) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** - Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art.º 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na redação atualizada, a não ser que os afaste por escrito.

Para além dos métodos anteriormente mencionados será ainda aplicado o **método de seleção facultativo ou complementar da Entrevista Profissional de Seleção.**

1. Prova de Conhecimentos – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções. A prova de conhecimentos gerais e específicos será de realização individual, com a natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 1 hora e 30 minutos, e cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

De caráter geral: O Regime Jurídico das Autarquias Locais, das entidades intermunicipais, da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e do associativismo autárquico, aprovado pela Lei nº 75/2013, de 12/09, com as alterações entretanto introduzidas; o Regime Financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais aprovado pela Lei nº 73/2013, de 3/09, com as alterações entretanto introduzidas; o Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7/01; a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as alterações entretanto introduzidas; o Regulamento de Organização dos Serviços da CIM Cávado; o Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29/01, na sua versão atualizada; os Princípios Éticos da Administração Pública.

De caráter específico: Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial Cávado 2014-2020; Pacto para o Desenvolvimento e Coesão Territorial da CIM Cávado; Regime de delegação de competências nos municípios e entidades intermunicipais no domínio de funções sociais, aprovado pelo Decreto-Lei nº 30/2015, de 12/02; Horizonte 2020: Regulamento (UE) Nº

1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17/12/2013; Regulamento (UE) N.º 1301/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17/12/2013; Regulamento (UE) N.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17/12/2013; Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12/09; Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27/10; Portugal 2020: Programas Norte 2020, POSEUR, POISE, PDR e POCTEP; Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29/12; Portaria n.º 782/2009, de 23/07; Portaria n.º 201/2011, de 26/05; Portaria n.º 208/2013, de 26/06; Decreto-Lei n.º 242/88, de 07/07; e, Lei n.º 66-B/2007, de 28/12.

2. A Avaliação Psicológica – 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 definido. A prova é valorada nos termos do previsto no n.º 3, artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, sendo na última fase do método através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Avaliação Curricular – Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, 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, que se traduzirá na seguinte fórmula:

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

Em que:

AC – Avaliação Curricular; HA — Habilitações Académicas; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional; AD — Avaliação de Desempenho.

Sendo:

HA - Habilitação Académica: será ponderado a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos: Licenciatura pós-Bolonha – 5 valores, Licenciatura pré-Bolonha – 10 valores, Mestrado – 15 valores e Doutoramento – 20 valores.

FP - Formação Profissional: serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, realizadas nos últimos 8 anos, de acordo com a seguinte tabela:

| | | | |
|-----------------------------|------------|--------------------------------|------------|
| Sem formação profissional | 0 Valores | 501 a 800 horas de formação | 14 Valores |
| Até 150 horas de formação | 6 Valores | 801 a 1000 horas de formação | 16 Valores |
| 151 a 300 horas de formação | 10 Valores | 1001 a 1500 horas de formação | 18 Valores |
| 301 a 500 horas de formação | 12 Valores | Mais de 1500 horas de formação | 20 Valores |

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: Um dia = 6 horas; Uma semana = 30 horas; Um Mês = 120 horas.

EP - Experiência Profissional: será ponderado o desempenho efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho para que o procedimento concursal é aberto, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, que se encontre devidamente comprovado, de acordo com a seguinte tabela:

| | | | |
|-----------------|-----------|-----------|------------|
| Sem experiência | 0 Valores | + 5 anos | 10 Valores |
| Até 2 ano | 4 Valores | + 10 anos | 15 Valores |
| +2 anos | 8 Valores | + 15 anos | 20 Valores |

AD - Avaliação de Desempenho: serão consideradas as últimas três avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela:

| | | | |
|---------------------------------------|------------|--|------------|
| 3 Excelentes | 20 Valores | 3 Muito Bons/Relevantes | 13 Valores |
| 2 Excelentes e 1 Muito Bom/Relevante | 18 Valores | 2 Muito Bons/Relevantes e 1 Bom/Adequado | 12 Valores |
| 2 Excelentes e 1 Bom/Adequado | 16 Valores | 1 Muito Bom/Relevante e 2 Bons/Adequados | 11 Valores |
| 1 Excelente e 2 Muito Bons/Relevantes | 14 Valores | 3 Bons/Adequados | 10 Valores |

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho, por razão que não lhe seja imputável, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 10 valores no período a considerar.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes sete competências:

Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o Serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade.

Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal.

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

Este método de seleção será avaliado de acordo com a tabela abaixo mencionada:

| | |
|---|------------|
| Sem competências | 0 valores |
| Comportamento associado presente até 3 competências definidas | 4 valores |
| Comportamento associado presente até 4 competências definidas | 8 valores |
| Comportamento associado presente até 5 competências definidas | 12 valores |
| Comportamento associado presente nas 6 competências definidas | 16 valores |
| Comportamento associado presente nas 7 competências definidas | 20 valores |

Nos termos do previsto no n.º 5, artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril a prova 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.

5. Entrevista Profissional de Seleção – A realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

| CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL | | SENTIDO DE RESPONSABILIDADE E ÉTICA PROFISSIONAL | | MOTIVAÇÃO PARA O DESEMPENHO DA FUNÇÃO | | QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA | |
|---|----|--|----|---------------------------------------|----|--------------------------|----|
| Excelente | 20 | Excelente | 20 | Excelente | 20 | Excelente | 20 |
| Muito Bom | 16 | Muito Bom | 16 | Muito Bom | 16 | Muito Bom | 16 |
| Bom | 14 | Bom | 14 | Bom | 14 | Bom | 14 |
| Suficiente | 10 | Suficiente | 10 | Suficiente | 10 | Suficiente | 10 |
| Reduzido | 8 | Reduzido | 8 | Reduzido | 8 | Reduzido | 8 |
| Insuficiente | 6 | Insuficiente | 6 | Insuficiente | 6 | Insuficiente | 6 |

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril é avaliada segundo os níveis classificativos de Excelente, Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 14, 10, 8, e 6 valores.

6. Aplicação dos métodos e fórmula de classificação final

Aplicação dos métodos: Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A **ordenação final dos candidatos** que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (45PC + 25AP + 30EPS)/100 \text{ OU } OF = (30AC + 40EAC + 30EPS)/100$$

Sendo: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

7. Critérios de desempate: em igualdade de classificação aplicam-se os critérios de desempate previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

O Júri

Uníthy
Fátima Barbosa
Jenielia Gouveia