



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO CÁVADO

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

1 - Para efeitos do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada, em anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), conjugado com o n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e com a alínea a) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, doravante designada por Portaria, torna-se público que, por deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Cávado (abreviadamente, CIM Cávado) de 25 de junho de 2021, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao publicação do presente aviso no Diário da República o procedimento concursal comum, de recrutamento de trabalhador, com vista ao preenchimento de posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da CIM Cávado, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior na área de Ciências da Comunicação.

2 - Caracterização do posto de trabalho – conforme mapa de pessoal de 2021 da CIM Cávado, aprovado por deliberação da Assembleia Intermunicipal, de 23 de novembro de 2020, no âmbito da atividade corrente da CIM Cávado: desenvolver ou aplicar conhecimentos inerentes à licenciatura em Ciências de Comunicação; exercer e desenvolver funções na área da especialidade, consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação/conceção de métodos e processos, no âmbito da comunicação social e da informação intermunicipal, destinada a divulgar e promover o território em todas as suas vertentes de atuação; elaborar informações e documentação de suporte ao lançamento de procedimentos para a contratação pública, na área da especialidade; procurar fontes de financiamento nacionais e comunitárias para projetos e iniciativas da CIM Cávado e das autarquias suas associadas; coordenar, monitorizar e avaliar os planos de comunicação inerentes às candidaturas a linhas de apoio de fundos comunitários regionais, nacionais e internacionais, e responder a todos os requisitos solicitados pelas autoridades de gestão e auditores; prestar apoio e acompanhamento técnico à execução, monitorização e avaliação do plano de comunicação da Estratégia Territorial Cávado 2030 e de toda a atividade institucional da CIM Cávado, nomeadamente na identificação dos media especializados, criação de conteúdos direcionados aos objetivos estratégicos da entidade, e escolha de canais e meios de comunicação para campanhas de promoção e divulgação; gestão, manutenção e atualização periódica de todos os canais de comunicação institucional da CIM do Cávado; supervisão dos conteúdos gráficos, texto e imagem da CIM Cávado; gestão de relações com a comunicação social, cobertura comunicacional e organização de ações de relações públicas: imprensa escrita online, eventos, cerimónias que requeiram ações protocolares, notas de imprensa, conferências de imprensa, e outros eventos inerentes à atividade institucional da CIM Cávado; divulgação e promoção das ações desenvolvidas pelos órgãos de comunicação social regional e nacional, incluindo clipping das notícias; articular com os Gabinetes de Comunicação dos Municípios associados para divulgação e promoção das ações desenvolvidas, no âmbito da atividade institucional da CIM Cávado; organizar debates, seminários e ações de informação junto dos municípios; representar o órgão ou serviço em assuntos da sua



especialidade e tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

3 - Procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores: de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

4 - Local de trabalho: Edifício sede da CIM Cávado, sem prejuízo das deslocações inerentes à função.

5 - Posição remuneratória: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora, de acordo com o previsto no artigo 38.º da LTFP.

6 - Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º da LTFP, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

7 - Requisitos de admissão – os requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.1 - Nível habilitacional: Licenciatura na área de Ciências da Comunicação, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência.

7.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

7.3 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CIM Cávado idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, conforme o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

8 - Formalização de candidaturas – as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório do modelo de formulário disponibilizado no site da CIM Cávado em: <https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>.

8.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada do formulário exigido no ponto 8 e ainda, sob pena de exclusão, dos seguintes elementos em formato PDF:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 7.1 do presente aviso de abertura.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

b) Curriculum vitae detalhado, datado e devidamente assinado.

c) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

d) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a antiguidade e identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

8.2 - As candidaturas deverão ser remetidas para o endereço eletrónico recursoshumanos@cimcavado.pt, com a indicação no assunto do n.º da oferta de emprego a que se candidata.

8.3 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

8.4 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

8.5 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

9 - Métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementado pelo método Entrevista Profissional de Seleção;

Ou

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementado pelo método Entrevista Profissional de Seleção.

9.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

9.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.



9.3 - Os métodos referidos no ponto 9.1 podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 9.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

9.4 - Prova de Conhecimentos (PC):

A Prova de Conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar as mesmas a situações concretas no exercício da função. Será de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, cujo diplomas legais e demais documentos podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

De carácter geral: Constituição da República Portuguesa; Lei n.º 75/2013, de 12/09, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; Lei nº 73/2013, de 03/09, que estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais; Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 50/2018; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 07/01; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29/01, na sua atual redação; os Princípios Éticos da Administração Pública; e, Regulamento Interno de Organização e Funcionamento dos serviços da CIM Cávado.

De carácter específico: Código Deontológico dos Jornalistas Portugueses, aprovado em 4 de maio de 1993; Estatutos da Entidade Reguladora para a Comunicação Social; Lei de Imprensa, aprovada pela Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro (versão atualizada); Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados; Manual de Identidade do NORTE 2020; Manual de Normas do Portugal 2020; Manual de Comunicação e de Normas Gráficas EEA Grants Portugal; e, Estratégia de Comunicação do PO SEUR 2014-2023.

9.5 - Avaliação Psicológica (AP):

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 de competências previamente definido.

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valoradas segundo a menção classificativa de Apto ou Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, será valorado através dos níveis classificativos: Elevado, Bom,



Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

9.6 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de uma 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A – Perfil para a função;
- B – Motivação e interesse para a função;
- C – Competência comunicacional;
- D – Sentido crítico;
- E – Conhecimentos especializados.

Cada parâmetro será valorado de acordo com os seguintes níveis classificativos:

Elevado - 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente - 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente - 4 valores.

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (A + B + C + D + E) / 5$$

9.7 - Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA*25\%) + (FP*30\%) + (EP*45)$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Habilitações Académicas Valoração

Licenciatura – 16 valores;

Mestrado – 18 valores;

Doutoramento – 20 valores.

Formação Profissional (FP):

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação e/ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional Valoração:

Sem formação profissional = 0 valores

Formação profissional < 50 horas = 8 valores

Formação profissional < 75 horas = 10 valores

Formação profissional < 100 horas = 16 valores

Formação profissional < 200 horas = 18 valores

Pós-Graduação e/ou MBA concluída = 20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP):

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional Valoração



Sem experiência profissional = 0 valores

Experiência profissional < 2 anos = 4 valores

Experiência profissional < 5 anos = 8 valores

Experiência profissional < 10 anos = 12 valores

Experiência profissional < 15 anos = 16 valores

Experiência profissional > 15 anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

9.8 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

Orientação para resultados - competência ponderada a 20%

Planeamento e Organização - competência ponderada a 20%

Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 20%

Responsabilidade e compromisso com o serviço – competência ponderada a 20%

Comunicação - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala - Classificação - Nível Classificativo

100% - 20 Valores = Nível Elevado

75% a 99% - 16 Valores = Nível Bom

50% a 74% - 12 Valores = Nível Suficiente

30% a 49% - 8 Valores = Nível Reduzido

0 a 29% - 4 Valores = Nível Insuficiente



9.9 - Ordenação Final

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

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

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

10 - Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

11 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da referida Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "A – Perfil para a função";

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "B - Motivação e interesse para a função";

3.º Candidato com a classificação final da habilitação literária exigida mais elevada.

12 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

13 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

14 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

15 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos no decurso do procedimento sejam realizadas pela Divisão Administrativa e Financeira.

16 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada através de lista afixada no placard do hall de entrada da CIM Cávado e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>.

17 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

18 - Composição do júri:

Presidente: Dr. Rafael Gomes Amorim, Primeiro Secretário do SEI da CIM Cávado.

Vogais efetivos: Dra. Marta Magalhães – Coordenadora da Subunidade Orgânica de Gestão do PDCT do Cávado, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Dra. Fátima Barbosa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira.

Vogais suplentes: Dra. Daniela Gomes – Coordenadora da Subunidade Orgânica de Planeamento e Políticas Sociais e Dra. Joana Lage Peixoto – Coordenadora da Subunidade Orgânica de Estudos e Projetos.

19 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 10.º e artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19.1 - No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página eletrónica da CIM Cávado, em <https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>.

20 - Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, constam de atas do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que nos termos da alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, sejam solicitadas.

21 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada no placard do hall de entrada da CIM Cávado e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

22 - Nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados, os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal.

23 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

24 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente publicação.

25 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Braga, 28 de junho de 2021


O Presidente do Conselho Intermunicipal da CIM Cávado,

Ricardo Bruno Antunes Machado Rio