

ATA N.º 1

Em 28 de junho de 2021, na sede da Comunidade Intermunicipal do Cávado, na Rua do Carmo, 29, 4700-309 Braga, reuniu pelas dez horas, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional de Ciências da Comunicação, do Mapa de Pessoal da CIM Cávado, autorizado por despacho de 25 de junho de 2021 do Conselho Intermunicipal da CIM Cávado, constituído por: Dr. Rafael Amorim, na qualidade de presidente do júri, Dra. Marta Magalhães e Dra. Fátima Barbosa, como vogais efetivos e, Dra. Daniela Gomes e Dra. Joana Peixoto, como vogais suplentes.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designado LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios complementados, de acordo com o artigo 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção**.

a) **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, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

b) **Prova de Conhecimentos** e **Avaliação Psicológica** – para os restantes candidatos.

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 mencionada Portaria, todos os métodos de seleção, bem

B. M. P.

como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

De acordo com o disposto no artigo 7.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes é apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

2. Prova de Conhecimentos (PC):

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.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

De carácter geral: Constituição da República Portuguesa; 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 03/09, com as alterações entretanto introduzidas; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7/01; 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.

B. M. P.

3. Avaliação Psicológica (AP):

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. 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.

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.

4. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

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.

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação Parâmetros	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores
A – Perfil para a função					
B – Motivação e interesse para a função					
C – Competência comunicacional					
D – Sentido crítico					
E – Conhecimentos especializados					

E de acordo com a seguinte fórmula:

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

5. Avaliação Curricular (AC):

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):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

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

g. M. P.

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.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

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:

1. Orientação para resultados - competência ponderada a 20%
2. Planeamento e organização - competência ponderada a 20%
3. Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 20%
4. Responsabilidade e compromisso com o serviço – competência ponderada a 20%
5. 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	<i>Nível Elevado</i>
75% a 99%	16 valores	<i>Nível Bom</i>
50% a 74%	12 valores	<i>Nível Suficiente</i>
30% a 49%	8 valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 29%	4 valores	<i>Nível Insuficiente</i>

7. 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.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. 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.

8. 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.

9. 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.

10. O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Administrativa e Financeira.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,







