

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR DA ÁREA FUNCIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS

Ata n.º 1

No dia 18 de junho de 2024, na sede da Comunidade Intermunicipal do Cávado, sito em Rua do Carmo n.º 27-33 4700-309 Braga, reuniu pelas quinze horas, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria geral de Técnico Superior da área funcional de Políticas Sociais, previsto e não ocupado do mapa de pessoal da CIM Cávado, aprovado por deliberação do Conselho Intermunicipal da CIM Cávado de 14 de junho de 2024.

Estiveram presentes na reunião Rafael Gomes Amorim, Primeiro Secretário do SEI, na qualidade de presidente do Júri, Daniela Gomes, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Políticas Sociais, vogal efetivo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Diogo Pinto, Técnico Superior, da área de Recursos Humanos, vogal efetivo.

A presente reunião teve por objetivo a análise do conteúdo funcional e perfil de competências para o posto de trabalho a ocupar, a definição dos métodos de seleção a aplicar, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Perfil de Competências

Iniciados os trabalhos, tendo em consideração o perfil de competências previamente definido, o posto de trabalho apresenta as seguintes características:

Carreira/Categoria: Técnico/a Superior

Habilitações Académicas: Licenciatura em Psicologia, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Área de Educação e Formação: CNAEF - 311 Psicologia.

Unidade/Equipa Multidisciplinar: Políticas Sociais.

Funções Gerais: As funções gerais a desempenhar são as constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, de acordo com o conteúdo funcional da categoria de Técnico Superior correspondente ao grau 3 de complexidade.

Funções Específicas: As funções específicas enquadram-se nas atribuições da Estrutura de Políticas Sociais, definidas no artigo 21.º do Regulamento Orgânico dos Serviços da CIM Cávado e correspondem ao desenvolvimento das atividades previamente definidas no Mapa de Pessoal da CIM Cávado, aprovado por deliberação da Assembleia Intermunicipal, de 30 de novembro de 2023, nomeadamente: Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos conducentes à definição e concretização dos objetivos/atribuições da estrutura orgânica, nomeadamente apoio técnico na elaboração e execução de diagnósticos, planos, programas, medidas e projetos nas áreas de intervenção de Educação, Emprego, Formação e Qualificação, Inclusão Social, Saúde, e, Igualdade e Não Discriminação; Prestar apoio técnico nos processos de articulação da Plataforma Supraconcelhia, das Redes Sociais Concelhias, dos Conselhos Municipais de Educação e outros órgãos competentes, com as estratégias de desenvolvimento territorial da CIM Cávado, e outros instrumentos nacionais e regionais das áreas de intervenção da estrutura orgânica; Prestar apoio técnico nos processos de planeamento, execução, monitorização e avaliação dos diagnósticos e planos intermunicipais nas áreas de intervenção da estrutura orgânica; Assegurar os contactos institucionais com entidades externas; Procurar fontes de financiamento nacionais e comunitárias para projetos e iniciativas nas áreas de intervenção da estrutura orgânica para a CIM Cávado e Municípios seus associados; Promover a articulação da CIM Cávado com os serviços do setor público e privado e cooperativo no âmbito da execução de projetos nas áreas de intervenção da estrutura orgânica; Prestar apoio técnico na dinamização de redes intermunicipais e grupos de trabalho técnicos intermunicipais de partilha de informação e reforço das capacidades e competências

técnicas locais; Prestar apoio técnico na elaboração, monitorização e atualização da Carta Educativa Intermunicipal, com a periodicidade subjacente ao enquadramento legal da mesma; Prestar apoio técnico na elaboração, monitorização e atualização dos Planos Estratégicos Intermunicipais de Educação, que permita aceder às oportunidades de financiamento comunitário e outras; Prestar apoio técnico na implementação de projetos educativos de âmbito intermunicipal, de acordo com as necessidades, manifestação e acordo prévio dos Municípios associados; Prestar apoio técnico na elaboração, monitorização e atualização do Estudo de Antecipação das Necessidades de Qualificações Intermédias, com a periodicidade subjacente ao mesmo, e que permita dar cumprimento às orientações da tutela a nível nacional, nomeadamente a do Sistema de Antecipações de Necessidades de Qualificações (SANQ); Prestar apoio técnico ao processo de planeamento, execução e concertação da rede de ofertas profissionalizantes do Cávado, em estreita articulação com as entidades com competência nos domínios da educação e formação profissional, e de acordo com os critérios e metodologia definidos no SANQ; Acompanhar o processo de organização dos recursos e no planeamento das respostas e equipamentos sociais, ao nível supraconcelhio, exercendo as competências das Plataformas Supraconcelhia e assegurar a representação das entidades que as integram; Prestar apoio técnico na elaboração, monitorização e atualização da Carta Social Intermunicipal, com a periodicidade subjacente ao enquadramento legal da mesma, e que permita a definição de prioridade e mapeamento das respostas sociais; Prestar apoio técnico na elaboração, monitorização e atualização do Diagnóstico e Plano de Desenvolvimento Social Supraconcelhio, com a periodicidade subjacente ao mesmo, e que permita assegurar a existência do instrumento de planeamento estratégico territorial, no domínio da coesão social; Prestar apoio técnico de acompanhamento ao Grupo de Trabalho Intermunicipal da Bibliotecas de Leitura Pública do Cávado; Acompanhar os processos de concertação intermunicipal no domínio da igualdade e não discriminação, nomeadamente das estruturas de atendimento da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD); Prestar apoio técnico na gestão, manutenção e funcionamento da unidade de intervenção intermunicipal, que agrega as estruturas de atendimento existentes e que abrangem os concelhos de Amares, Terras de Bouro e Vila Verde, nomeadamente o Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado; Prestar apoio técnico

na monitorização e atualização da Estratégia Intermunicipal para a Igualdade, Não Discriminação e Conciliação, com a periodicidade subjacente ao mesmo, em alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação; e, Acompanhar o processo de implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação e dos Programas Municipais para a Igualdade e Conciliação, garantindo um modelo de governação multinível intermunicipal.

2. Métodos de Seleção a Aplicar

O júri deliberou, por unanimidade, que serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos no artigo 36.º da LTFP, em conjugação com o disposto no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, doravante designada por Portaria, complementados por um método de seleção facultativo, de acordo com o disposto no artigo 18.º da citada Portaria, a saber:

2.1. Métodos de Seleção Obrigatórios:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação Competências – caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a não ser que afaste a aplicação destes métodos por escrito, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea seguinte, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

OU

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

2.2. Método de Seleção Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos avaliados nos termos da alínea b) do ponto 2.1.

2.3. A Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Competências (EPS) serão aplicadas aos candidatos integrados na carreira de técnico superior e que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a não ser que optem pela Prova de

Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), mediante menção expressa no requerimento de candidatura.

2.4. Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

3. Prova de Conhecimentos (PC):

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, e será aplicada aos candidatos que:

- a) Não sejam titulares da carreira/categoria de técnico superior;
- b) Sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- c) Sejam titulares daquela carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no requerimento de candidatura.

Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte de papel, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da legislação indicada em suporte papel (não anotada), tendo a duração máxima de 90 minutos.

A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º da Portaria.

Os candidatos devem apresentar-se para a realização da prova de conhecimentos 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova. Aqueles que compareçam à realização da prova de conhecimentos com atraso superior a 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

A desistência da realização da prova teórica de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos do início da prova, momento em que podem abandonar a sala. Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

Legislação e bibliografia necessárias à sua realização: devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação a seguir indicada, à data da realização da referida prova de conhecimentos.

a) **Bibliografia/Legislação comum:** Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código de Trabalho; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação – Código dos Contratos Públicos; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP); Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro – Adapta aos Serviços da Administração Autárquica o SIADAP.

b) **Bibliografia/Legislação específica:** Lei n.º 75/2013, 12 de setembro, na sua atual redação; Lei n.º 77/2015, de 29 de julho; Regulamento Orgânico dos Serviços da CIM Cávado; Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto; Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua atual redação; Portarias n.º 63/2021, 64/2021, 65/2021 e 66/2021, todas de 17 de março; Guia de elaboração do Plano de Desenvolvimento Social elaborado pelo Núcleo da Rede Social e Departamento de Investigação e Conhecimento; Guia de elaboração da Carta Educativa elaborado pelo Ministério da Educação, em parceria com a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares, o Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. e a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência; Toolkit de Aprofundamento Regional desenvolvido pela ANQEP, I.P.; Estratégia Portugal 2030; Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão, o Pessoas 2030; Programa Regional NORTE 2030; Estratégia Cávado 2030; Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030; Plano de Ação da Garantia para a Infância 2022-2030; Estratégia Nacional

para a Habitação 2015-2031; Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (Portugal + Igual); Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 - 2025; Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025; Estratégia Nacional para os Direitos da Criança 2021-2024; Plano Nacional de Saúde 2021-2030; Plano Nacional das Artes 2019-2024; Resolução de Conselho de Ministros n.º 80-B/2023, de 18 de julho - Plano 23|24 Escola + (Plano Integrado para a recuperação das Aprendizagens); Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016, de 11 de abril - Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar (PNPSE); Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho - Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória; Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania.

4. Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em conformidade com o artigo 17.º da Portaria, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Este método de seleção obrigatório é valorado nos termos do previsto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, sendo avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

5. Avaliação Curricular (AC):

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP).

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \times HA + 30\% \times FP + 50\% \times EP$$

As **Habilitações Académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo na respetiva área (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	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.

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização serão pontuadas com 0 valores.

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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 25 horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 25 e inferior a 50 horas.	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 100 horas.	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 100 horas e inferior a 150 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas	18 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA	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.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área a prover	0 valores
Experiência profissional < 1 ano na área a prover	10 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 3 anos na área a prover	14 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e < 6 anos na área a prover	16 valores

Experiência profissional ≥ 6 anos e < 10 anos na área a prover	18 valores
Experiência profissional ≥ 10 anos na área a prover	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.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, 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 nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Por cada avaliação curricular é elaborada uma ficha individual da AC constante do Anexo I, o qual faz parte integrante da presente ata.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de competências previamente definido no mapa de pessoal da CIM Cávado.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

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

A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

C. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

D. Planeamento e organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

E. Trabalho de equipa e cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores (Elevado) – Demonstra todos os comportamentos associados à competência;
- 16 Valores (Bom) – Demonstra 3 comportamentos associados à competência;
- 12 Valores (Suficiente) – Demonstra 2 comportamentos associados à competência;
- 8 Valores (Reduzido) – Demonstra 1 comportamento associado à competência;

- 4 Valores (Insuficiente) – Não demonstra qualquer comportamento associado à competência.

Por cada entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual da EAC constante do Anexo II, o qual faz parte integrante da presente ata.

7. Ordenação Final (OF):

Nos termos do artigo 23.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato:

- a) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

$$CF = 70\% \times AC + 30\% \times EAC$$

Em que: CF = Classificação Final; AC = Classificação da Avaliação Curricular; EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

- b) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$CF = 70\% \times PC + 30\% \times EAC$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Classificação da Prova de Conhecimentos; EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

8. Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- a) Experiência profissional no exercício de funções inerentes às do posto de trabalho a concurso, prevalecendo o maior número de anos de experiência;
- b) Habilitação académica, prevalecendo a habilitação que confira o nível mais elevado de acordo com o Quadro Europeu de Qualificações;
- c) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho, prevalecendo o maior número de horas de formação frequentadas.

9. Candidatos com Grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 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 artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

10. Notificações

O Júri deliberou, ainda, que as notificações serão realizadas pela Divisão Administrativa e Financeira da CIM Cávado.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri,

Rafael Gomes Amorim, Dr.

O 1º Vogal Efetivo,

Daniela Gomes, Dr.ª

O 2º Vogal Efetivo,

Diogo Pinto, Dr.

ANEXO I – Ficha de Avaliação Curricular (AC)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DA ÁREA FUNCIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS**

Nome do/a Candidato/a: _____

Nome do/a Candidato/a:

Parâmetro de Avaliação Curricular	Resultado do Parâmetro	Pontuação	Ponderação na Classificação Final	Classificação
Habilitação Académica (HA)	0	0	20%	0
Experiência Profissional (EP)	0 anos, 0 meses e 0 dias	0	50%	0
Formação Profissional (FP)	0 horas	0	30%	0

Nota Final 0,00

____ de _____ de 2024

O Jurí,

O Presidente do Júri _____

O Primeiro Vogal Efetivo _____

O Segundo Vogal Efetivo _____

ANEXO II – Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DA ÁREA FUNCIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS**

Nome do/a Candidato/a: _____

Nome do/a Candidato/a:

Parâmetro de Entrevista Pública	Resultado do Parâmetro					Classificação
	Elevado	Bom	Suficiente	Resuzido	Insuficiente	
A. Orientação para resultados						0
B. Responsabilidade e compromisso com o serviço						0
C. Iniciativa e autonomia						0
D. Planeamento e organização:						0
E. Trabalho de equipa e cooperação						0
						0,00

___ de _____ de 2024

O Jurí,

O Presidente do Júri

O Primeiro Vogal Efetivo

O Segundo Vogal Efetivo
