

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202406/0872
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Outros
Orgão / Serviço: Comunidade Intermunicipal do Cávado
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1 385,99€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

O posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercido de funções descritas no Mapa de Pessoal para 2024 da CIM Cávado, aprovado por deliberação da Assembleia Intermunicipal, de 30 de novembro de 2023, na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Psicologia, para exercer funções na Estrutura de Políticas Sociais, conjugado com o que consta do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, para a carreira e categoria de Técnico Superior (Grau de complexidade funcional 3).

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Cávado, de 14 de junho de 2024.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Psicologia

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Psicologia

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Comunidade Intermunicipal do Cávado	1	Rua do Carmo, 29	Braga	4700309 BRAGA	Braga	Braga

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recursoshumanos@cimcavado.pt

Contacto: 253201360

Data Publicitação: 2024-06-27

Data Limite: 2024-07-11

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º13162/2024/2, de 27.06, Diário da República, 2ª Série, n.º123/2024 de 27.06

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.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, conjugado com o artigo 4.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, doravante designada por Portaria, torna-se público que, por deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Cávado, doravante designada por CIM Cávado, de 14 de junho de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, doravante designada por BEP, que ocorrerá até ao segundo dia útil seguinte à publicação deste aviso, procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, da carreira/categoria de Técnico Superior, tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho a seguir identificado do Mapa de Pessoal da CIM Cávado. 2 - Procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores: de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, 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 ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação". 3 - Caracterização do posto de trabalho: o posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício de funções descritas no Mapa de Pessoal para 2024 da CIM Cávado, aprovado por deliberação da Assembleia Intermunicipal, de 30 de novembro de 2023, na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Psicologia, para exercer funções na Estrutura de Políticas Sociais, conjugado com o que consta do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, para a carreira e categoria de Técnico Superior (Grau de complexidade funcional 3), 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. 4 - Local de trabalho: edifício sede da CIM Cávado, sem prejuízo das deslocações inerentes à função. 5 - Posição remuneratória: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória 1.385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos) correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 16 da Tabela Remuneratória Única. 5.1 - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a CIM Cávado da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico funcional de origem. 6 - Requisitos de admissão: os candidatos ao procedimento devem reunir os requisitos legalmente exigidos, até à data limite de apresentação das candidaturas, determinando a exclusão do candidato do procedimento concursal a não confirmação da veracidade dos dados de candidatura, nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria. 6.1 - Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP, designadamente: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento

das leis de vacinação obrigatória. 6.2 - Nível habilitacional e área de formação académica: de acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LTFP, os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional correspondente ao grau 3 de complexidade funcional da carreira e categoria de Técnico Superior, concretamente: Licenciatura em Psicologia (CNAEF - 311 Psicologia). Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 6.3 - Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, 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 concursal. 7 - Âmbito do recrutamento: ao abrigo do princípio da boa administração, consagrado no artigo 5.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), designadamente em obediência a critérios de eficiência, economicidade e celeridade, o presente procedimento concursal destina-se a candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. 8 - Forma de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser formalizadas, mediante preenchimento de formulário de candidatura, disponível na página eletrónica da CIM Cávado (<https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>), enviadas por correio eletrónico, para recursoshumanos@cimcavado.pt, em formato PDF, até ao limite de 10 MB e com a indicação no assunto da referência da oferta de emprego a que se candidata. Não serão aceites candidaturas ou documentos entregues por outro meio. 8.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada do formulário exigido no ponto 7 e ainda, sob pena de exclusão, dos seguintes elementos em formato PDF: a) Curriculum vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado; b) Certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos detentores de habilitação académica obtida no estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão obrigatoriamente apresentar, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; 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 (ões)/documento(s) de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher; e) Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, emitida pelo serviço onde exerce funções, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a natureza do vínculo, a carreira e categoria de que seja titular, o conteúdo funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e respetivo tempo de serviço na carreira/categoria e na função, e a posição e o nível remuneratório atualmente detidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 8.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação da candidatura. 8.3 - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos, quando a falta desses documentos seja determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, bem como a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria. 8.4 - Os candidatos que exercem funções na CIM Cávado ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), c) e e) do ponto 8.1, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 8.5 - Para além do referido nos pontos anteriores, implica, ainda, a exclusão dos candidatos do procedimento concursal o não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário de candidatura e a apresentação de candidatura fora do prazo fixado. 8.6 - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 8.7 - Nos termos do artigo 54.º do Código do Procedimento Administrativo, a língua do procedimento é a língua portuguesa. Nessa medida, a candidatura e demais documentos têm de ser apresentados em língua portuguesa. 8.8 - As falsas declarações são punidas nos termos da legislação aplicável. 9 - Prazo de apresentação de candidaturas: 10 dias úteis, contados da data de publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP). 10 - Métodos de seleção: 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, complementados por um método de seleção facultativo, de acordo com o disposto no artigo 18.º da citada Portaria, a saber: 10.1 - 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; 10.2 - Método de Seleção Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos avaliados nos termos da alínea b) do ponto 10.1. 10.3 - 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 caráter 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. 10.4 - 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. 10.5 - Prova de Conhecimentos: 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. 10.5.1 - 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. 10.5.2 - 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. 10.5.3 - Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia. 10.5.4 - 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. 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. Bibliografia / Legislação específica: Lei n.º 75/2013, de 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; Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto; 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 10.6 - Avaliação Psicológica: 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. 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. 10.7 - Avaliação Curricular: 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); • Experiência Profissional (EP); • Formação Profissional (FP). De acordo com a seguinte fórmula: $AC = 20\% \times HA + 30\% \times FP + 50\% \times EP$ Em que: As Habilitações Académicas serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: 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: 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: 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.

10.8 - Entrevista de Avaliação de Competências: 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. 10.9 - Ordenação Final: 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. 11 - 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. 12 - Composição do júri: Presidente: Dr. Rafael Gomes Amorim, Primeiro Secretário do SEI da CIM Cávado. Vogais efetivos: Dr.ª Daniela Gomes, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Políticas Sociais, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr. Diogo Pinto, Técnico Superior. Vogais suplentes: Dr.ª Fátima Barbosa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Dr.ª Joana Peixoto, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Planeamento e Valorização do Território. 13 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página eletrónica da CIM Cávado, em <https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>. 14 - As notificações e convocatórias aos candidatos serão efetuadas por correio eletrónico constante do formulário da candidatura, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. 14.1 - As notificações efetuadas aos candidatos serão realizadas pela Divisão Administrativa e Financeira da CIM Cávado. 15 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da CIM Cávado e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>. 15.1 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações 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. 16 - A ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção será divulgada na página eletrónica da CIM Cávado, em <https://www.cimcavado.pt/procedimentos-concursais/>. 17 - 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. 18 - 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. 19 - Proteção de Dados Pessoais: a fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, informam-se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pela CIM Cávado, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo determinado no artigo 42.º da Portaria. O

candidato poderá exercer os seus direitos de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais, através de e-mail para o endereço eletrónico geral@cimcavado.pt. 20 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal será publicitado, por extrato na 2.ª série do Diário da República, de forma integral na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica da CIM Cávado. 21 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º 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, 19 de junho de 2024 O Presidente do Conselho Intermunicipal da CIM Cávado, Ricardo Bruno Antunes Machado Rio

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		