

Procedimento de recrutamento, com recurso a mobilidade interna na categoria, entre órgãos ou serviços, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior na área funcional de Direito

Ata n.º 1

No dia 19 de março de 2025, na sede da Comunidade Intermunicipal do Cávado, sito em Rua do Carmo n.º 27-33, 4700-309 Braga, reuniu pelas 10 horas, o júri do procedimento de recrutamento com recurso a mobilidade interna na categoria, entre órgãos ou serviços, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior na área funcional de Direito, previsto e não ocupado do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM Cávado), aprovado por deliberação do Conselho Intermunicipal da CIM Cávado de 6 de março de 2025.

Estiveram presentes na reunião Rafael Amorim Gomes, Primeiro Secretário do Secretariado Executivo Intermunicipal, na qualidade de presidente do júri, Tiago Ferreira, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Mobilidade e Transportes e Fátima Barbosa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, vogais efetivos.

A presente reunião teve como objetivo analisar o perfil de competências do posto de trabalho a ocupar, definir os parâmetros do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a sua ponderação, bem como os critérios de ordenação final dos/as candidatos/as.

De acordo com o Mapa de Pessoal da CIM Cávado, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: para além do exercício de funções de grau de complexidade funcional 3, enquadradas no conteúdo funcional da carreira geral de Técnico Superior, conforme o mapa anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, o posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício das seguintes funções: Apoiar a tramitação de processos de recrutamento e seleção; colaborar no planeamento, gestão e



desenvolvimento de recursos humanos; conceber e operacionalizar planos de formação; apoiar a gestão do processo de avaliação de desempenho; elaborar e avaliar protocolos de colaboração (internos e externos); avaliar a eficácia dos processos operacionais, gestão de risco e controlo interno, com enfoque na melhoria e no acréscimo de valor; realizar auditorias internas e acompanhar auditorias externas; elaborar contraditórios e monitorizar relatórios de auditoria; proceder ao tratamento das denúncias rececionadas através do Canal de Denúncias; tramitar processos de contraordenação no âmbito do Transporte Público de Passageiros, na Autoridade Intermunicipal de Transportes do Cávado; prestar apoio na execução de Contratos de Serviço de Transporte Público de Passageiros no Cávado.

1. Perfil de Competências

Aberta a presente reunião, o júri verificou o perfil de competências, aprovado no processo Gestiona n.º 121/2025, constatando que as competências a avaliar são:

A. Orientação para o serviço público: Capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B. Orientação para os resultados: Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

C. Análise crítica e resolução de problemas: Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

D. Iniciativa: Capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
- Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
- Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.



E. Orientação para a colaboração: Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

2. Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências

O júri deliberou, por unanimidade, que apenas serão convocados para a realização do método de seleção EAC os/as candidatos/as que cumpram os requisitos legalmente exigidos, conforme estabelecido no aviso de abertura do procedimento.

A Entrevista de Avaliação Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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;
- 15 Valores (Bom) – Demonstra 2 comportamentos associados à competência;
- 10 Valores (Suficiente) – Demonstra 1 comportamento associado à competência;
- 5 Valores (Insuficiente) – Não demonstra qualquer comportamento associado à competência.

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:

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



Por cada EAC é elaborada uma ficha individual da EAC constante do Anexo I, a qual faz parte integrante da presente ata.

3. Classificação Final e Critérios de Desempate

O júri deliberou, ainda, que a classificação final do presente procedimento de mobilidade interna, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará do valor da EAC, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = EAC$$

Em que: CF – Classificação Final e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte:

- 1.º Candidato/a com mais anos de experiência profissional relacionada com o posto de trabalho;
- 2.º Candidato/a com mais anos na Função Pública.

4. Guião de Entrevista

O júri elaborará o guião da Entrevista de Avaliação de Competências, de onde ficará a constar, quer as competências que serão alvo de avaliação, quer as questões associadas a cada competência e a sua valoração, que se disponibilizará aos opositores, quando solicitado, após aplicação do referido método de seleção.

5. Fatores de Exclusão

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no único método de seleção, bem como os que não compareçam a este método de seleção, consideram-se excluídos/as.



6. Notificações

O júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações aos/às candidatos/as serão realizadas pela Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, através do endereço de correio eletrónico indicado pelo/a candidato/a no formulário de candidatura.

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 Amorim Gomes

O 1º Vogal Efetivo, Tiago Ferreira

O 2º Vogal Efetivo, Fátima Barbosa



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

Nome do/a Candidato/a: _____

Parâmetro de Entrevista de Avaliação de Competências	Resultado do Parâmetro				Classificação
	Elevado	Bom	Suficiente	Insuficiente	
A. Orientação para o serviço público					0
B. Orientação para os resultados					0
C. Análise crítica e resolução de problemas					0
D. Iniciativa					0
E. Orientação para a colaboração					0
					0,00

_____ de _____ de _____

O Jurí,

O Presidente do Júri _____

O Primeiro Vogal Efetivo _____

O Segundo Vogal Efetivo _____

