

ACTA N.º 1

ASSISTENTE TÉCNICO– Administrativo

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO -ADMINISTRATIVO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos 31 dias de Março de 2026, pelas 15(quinze) horas, nas instalações da Comunidade Intermunicipal do Douro, reuniu o Júri do Procedimento Concursal acima identificado, nomeado por Despacho do Exmo. 1.º Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal do Douro, datado de 2026-02-17, na sequência da Deliberação do Secretariado Executivo, de 16 de Fevereiro de 2026. Estiveram presentes:

O Presidente do Júri: Maria Blandina Cancela Queirós, Técnica Superior da Cimdouro;

1.º Vogal Efetivo: José Rui Silva Lima, Técnico Superior da Cimdouro;

2.º Vogal Efetivo: Alexia Moreira Fernandes, Técnica Superior na Cimdouro.

A reunião do Júri do Procedimento Concursal visou, designadamente, dar cumprimento ao disposto no artigo 9.º, n.º 1 e n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, que estabelecem que: “1 - Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final. 2 - A fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção são obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.”

O Júri no presente Procedimento Concursal assume o compromisso de reger a sua atuação pelos Princípios consagrados no artigo 2.º, e, bem assim, respeitar as Garantias previstas no artigo 3.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro.

Assim,

1. Fixação dos Parâmetros de Avaliação, sua Ponderação, Grelha Classificativa de Sistema de Valoração Final

O(s) lugar(es) posto(s) a concurso, cujas funções são a exercer na Área da Comunidade Intermunicipal do Douro, designadamente, mas sem exclusão, na Comunidade Intermunicipal do Douro, terão como conteúdo funcional genérico o definido no Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (“LGTFP”), e, em concreto, o seguinte conteúdo:

Em geral: “Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços às quais corresponde o grau de complexidade de nível 2.”

Em Específico: Para além das funções atribuídas aos assistentes técnicos, competir-lhe-á:

Desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais do secretariado executivo, nomeadamente, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços; assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; assegurar trabalhos de digitação; tratar informação. Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciar pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; organizar, calcular e desenvolver os processos relativos a

situação de pessoal e a aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; participar, quando for caso disso, em operações de divulgação e marketing.

No presente Procedimento Concursal, os Métodos de Seleção a utilizar são:

OBRIGATÓRIOS:

- Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para Candidatos sem vínculo e Candidatos que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os Métodos de Seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, isto é, 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 as atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concurso.

COMPLEMENTARES:

- Entrevista Avaliação de Competências (EAC), conforme previsto n.º 2, do artigo 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, aplicado aos Candidatos sem vínculo e àqueles que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os Métodos de Seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

De acordo com a origem dos Candidatos, é estabelecida a seguinte fórmula de classificação final:
 $CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$, para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, isto é, 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 as atribuições, competência ou atividade para as quais é aberto o Procedimento Concursal;

2

Ou,

$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$, para os restantes Candidatos, nomeadamente Candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os Métodos de Seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
PC = Prova de Conhecimentos.

Os Métodos de Seleção são aplicados aos Candidatos pela ordem que se encontram identificados nesta Ata, para cada um dos Grupos, conforme a origem dos Candidatos.

O primeiro Método de Seleção, PC ou AC, será aplicado a todos os Candidatos admitidos ao Procedimento Concursal, de acordo com a origem dos Candidatos.

Só será aplicado o Método de Seleção seguinte aos Candidatos que obtenham no anterior Método de Seleção no mínimo 9,50 valores.

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como se destina a avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos (PC), de natureza escrita, de consulta, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, sendo que terá a duração de 90 (noventa) minutos, com 30 (trinta) minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos (PC) será constituída por 20 (Vinte) questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta certa com 1 (um) valor

Durante a realização da Prova de Conhecimentos (PC), é permitida apenas a consulta da legislação, sem anotações, devendo os/as Candidatos/as interessados/as em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.

A Prova de Conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias de Âmbito Geral: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro) na sua redação vigente; Lei n.º 45-A/2024, de 31 de Dezembro (aprovou a LOE 2025); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro; Portaria 233/2022, de 9 de Setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 - B/2007, de 28 de Dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP).

Os Temas de Prova da Parte Específica versarão sobre as seguintes matérias:

Regulamento de Organização dos Serviços da Comunidade Intermunicipal do Douro

A 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, e será avaliado com a menção Apto ou Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham a menção de Não Apto e será aplicada aos candidatos que obtenham no mínimo uma valoração no método de seleção Prova de Conhecimentos 9,50 (nove vírgula cinco) valores.

Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

A 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com expressão na seguinte fórmula:

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 15\%).$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação Desempenho.

As Habilitações Académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:

. Candidatos detentores do Nível Habilitacional Mínimo Exigido – 16 (dezasseis) valores;

A Formação Profissional (FP) será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Sem formação: 8 (oito) valores;
- Até 50 horas: 10 (dez) valores;
- De 51 a 100 horas: 12 (doze) valores;
- De 101 a 150 horas: 14 (catorze) valores;
- De 151 a 200 horas: 16 (dezasseis) valores;
- Mais de 201 horas: 20 (vinte) valores.

A Experiência Profissional (EP), será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Menos de um ano: 8 (oito) valores;
- Entre um e dois anos: 10 (dez) valores;
- Entre três e quatro anos: 12 (doze) valores;
- Entre cinco e seis anos: 14 (catorze) valores;
- Entre sete e oito anos: 16 (dezassex) valores;
- Entre nove e dez anos: 18 (dezoito) valores;
- Mais de 10 anos: 20 (vinte) valores.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, a qual deverá ser devidamente comprovada

A Avaliação de Desempenho (AD), será valorado de acordo com o seguinte: A média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações cujo resultado será multiplicado por 4, e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = ((N1 + N2 + N3)/3) \times 4.$$

Em que:

AD = Avaliação Desempenho;

N1 = último período avaliativo;

N2 = Penúltimo ano avaliativo;

N3 = Antepenúltimo ano avaliativo.

Se por qualquer motivo o candidato não apresentar avaliação de desempenho referente a qualquer um dos anos em análise, esse ano será valorado com 3 (três) valores.

A Avaliação de Desempenho deverá ser devidamente comprovada, relevando nas situações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

4

A Entrevista Avaliação Competências: visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas, sendo avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Inteligência emocional.

Orientação para o serviço público (OSP) pretende-se 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 nos seguintes comportamentos:

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e entidades.

- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade na adoção de princípios éticos, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade na adoção de princípios éticos, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade , para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável na adoção de princípios éticos , para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade na adoção de princípios éticos, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Orientação para resultados (OPR) pretende-se focar 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 nos seguintes comportamentos:

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

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.

Suficiente	Quando revele razoável capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) pretende-se, 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 nos seguintes comportamentos:

- . Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas
- . Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos
- . Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, i e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, e compreender informação relacionada com a atividade , para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, i e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Inteligência Emocional (IM) pretende-se, gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- . Utiliza estratégias eficazes para controlar e gerir o stress e as emoções, nomeadamente recorrendo a ações preventivas.

- . Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar
 - . Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado
- Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade, para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos	< 10 Val.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores em resultado da média aritmética da ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

Para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, 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, a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

Para os restantes candidatos, nomeadamente candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista Avaliação Competências

11. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de Classificação entre Candidatos, os Critérios de Ordenação Preferencial são os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro.

Na ordenação dos Candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes Critérios de Preferência:

- i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
Subsistindo o empate,
- iii) Ordem de entrada da candidatura ao procedimento concursal.

Após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Os/as candidatos/as portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devem apresentar Declaração de Incapacidade Multiuso.

Quotas de emprego: de acordo com o artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro,
*“1 - Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.
2 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.
3 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.”*

Outras Decisões do Júri do Procedimento Concursal

Em virtude de a Comunidade Intermunicipal do Douro ainda não dispor de plataforma electrónica que permita, por via da desmaterialização do processo, a apresentação de Candidaturas, conforme previsto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, as Candidaturas devem ser feitas preferencialmente para o e-mail da Comunidade Intermunicipal do Douro, recrutamento.2026@cimdouro.pt, e através do preenchimento, obrigatório, do formulário de candidatura, disponibilizado na página da internet www.cimdouro.pt, juntamente com a documentação exigida.

Os Candidatos são inteiramente responsáveis pelas declarações e/ou situações que descrevam no Formulário de Candidatura, que deve ser datado e assinado, bem como pela demais documentação que venham a anexar ao processo.

No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, os Candidatos, ao apresentarem a sua Candidatura, estão a prestar o seu real consentimento no tratamento dos seus dados pessoais e na utilização dos meios de contacto indicados no processo, para fins exclusivamente do processo de recrutamento, comprometendo-se a Comunidade Intermunicipal do Douro a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam.

O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação de Aviso no Diário da República.

Os Candidatos devem reunir os requisitos até à data-limite de apresentação da Candidatura.


Em caso de mera irregularidade, ou quando seja de admitir que a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis aos Candidatos, devidamente comprovada, o Júri do Procedimento Concursal pode, por sua iniciativa ou a requerimento do Candidato, conceder um prazo suplementar razoável para a sua apresentação.

no sítio da internet da entidade na mesma data da publicação do aviso de abertura do procedimento concursal."


Todas as decisões do Júri do Procedimento Concursal foram tomadas por unanimidade

Nada mais havendo a tratar, pelas 16(dezasseis) horas, o Presidente do Júri do Procedimento Concursal deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata, que vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

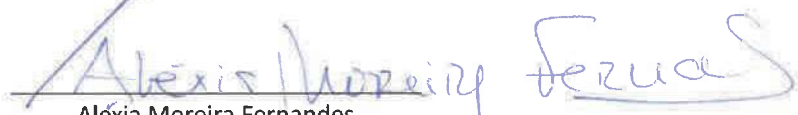
O Presidente do Júri,


Maria Blandina Cancela Queirós

O Primeiro Vogal Efetivo,


José Rui Silva Lima

O Segundo Vogal Efetivo,


Alexia Moreira Fernandes

