

ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO RESOLUTIVO CERTO, NO ÂMBITO DO PROJETO “RADAR SOCIAL – CRIAÇÃO DE EQUIPAS PARA PROJETO PILOTO”, PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO CONFORME CARATERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – TÉCNICOS SUPERIORES – ÁREAS DE SERVIÇO SOCIAL E DE EDUCAÇÃO SOCIAL.

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO

Aos seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, pelas 11 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento dos postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo resolutivo certo, identificados em epígrafe, aberto por despacho de 05 de fevereiro de 2024 da Exma. Senhora Presidente da Câmara Municipal, assim constituído: -----

Presidente Zélia Maria Pires Fernandes, chefe da Divisão Sociocultural da Câmara Municipal de Miranda do Douro,
Vogais efetivos: Luísa Paula Fernandes Dias, técnica superior, área de serviço social, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Vítor Manuel Fernandes Rio, técnico superior, área de psicologia organizacional, ambos da Câmara Municipal de Miranda do Douro

A reunião teve como objetivos fixar o perfil de competências adequados ao exercício da atividade, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção, tendo por fase a seguinte caracterização:

Caracterização dos postos de trabalho: A descrição geral do conteúdo funcional dos postos de trabalho mencionados é a constante na LTFP (Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho), a que se refere o nº 2 do artigo 88º da referida Lei, correspondente ao grau de complexidade 3, inseridas nas respetivas unidades orgânicas, e nas respetivas áreas de recrutamento, nomeadamente:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Caracterização específica dos postos de trabalho: Para além das funções gerais atribuídas aos técnicos superiores, compete exercer as seguintes funções:

Refª A – Serviço-Social:

-Diagnostica e atua ao nível das realidades e problemas sociais nomeadamente, no que diz respeito a situações de pobreza, exclusão social e situações de vulnerabilidades sociais promovendo a qualidade de vida da população; desenvolve projetos e ações ao nível da intervenção na comunidade; dinamiza programas de formação e aquisição de competências pessoais e sociais aos

níveis educacional, relacional e organizativo, tendentes à integração e valorização dos cidadãos; realiza visitas domiciliárias em situações de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade social; elabora, autonomamente ou em grupo, relatórios de avaliação estratégica e de desenvolvimento de programas de competências sociais e trabalha em equipas integradas, visando a articulação de saberes multidisciplinares; colabora na atualização dos instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, com inclusão das atividades enquadradas no âmbito do Programa Radar Social; mapeia os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com a carta social municipal, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; realiza a avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar e implementa e operacionaliza um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social, bem como recursos, respostas e soluções; colabora na conceção, desenvolvimento e execução do Plano de Ação do Programa Radar Social.

Refª B – Educação Social:

Exerce um papel ativo junto da população, privilegiando a ação socioeducativa junto de populações de maior vulnerabilidade, tendo em conta o desenvolvimento o desenvolvimento integral dos indivíduos dos e das comunidades, visando a sua participação e autonomia; atende os munícipes no âmbito da sua atividade, registando situações de carência socioeconómica, instruindo os processos e procedendo à análise e encaminhamento com vista à sua resolução; desenvolve atividades educativas, culturais e sociais visando a inclusão e a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, bem como a promoção da cidadania e o exercício da autonomia; implementa estratégias de educação não formal, acompanha indivíduos, famílias, grupos e comunidades, coadjuvando-as no desenvolvimento das suas potencialidades e competências pessoais e sociais, fomentando a responsabilidade e a mudança de comportamentos dos indivíduos; elabora, autonomamente ou em grupo, relatórios de avaliação estratégica e de desenvolvimento de programas de competências sociais e trabalha em equipas integradas, visando a articulação de saberes multidisciplinares; colabora na atualização dos instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, com inclusão das atividades enquadradas no âmbito do Programa Radar Social; mapeia os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com a carta social municipal; realiza a avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar e implementa e operacionaliza um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social, bem como recursos, respostas e soluções; colabora na conceção, desenvolvimento e execução do Plano de Ação do Programa Radar Social.

1. Considerando a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, o júri do procedimento deliberou definir o seguinte perfil de competências dos candidatos:

PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;

Iniciativa e Autonomia: 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;



Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

2. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a)- Avaliação Curricular(AC), e
- b) -Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

2.1. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

2.2. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

3. Método de seleção:

3.1. **Avaliação curricular (AC)**- Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP) + (AD)]/4$$

Em que:

- AC = avaliação curricular
- HL = habilitações literárias
- FP = formação profissional
- EP = experiência profissional
- AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:



Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

- Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura com Mestrado Integrado, na área pretendida— 16 valores
- Mestrado com relevância para as funções a executar – 18 valores
- Doutoramento com relevância para as funções a executar 20 valores

Não há lugar á substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) — Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar. Só serão consideradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos, comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso — 10 valores
- <20 horas – 12 valores
- >=20 horas e < 30 horas – 14 valores
- > = 30 horas e < 40 horas – 16 valores
- >= 40 horas e < 50 horas – 18 valores
- >= 50 horas – 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 10 valores;
- De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 12 valores;
- De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 14 valores;
- De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 16 valores;
- De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 18 valores;
- Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) — Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a quatro anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Desempenho Inadequado — (1 a 1,999) — 8 valores
- Desempenho adequado — (2 a 3,999) - 12 valores
- Desempenho relevante — (4 a 5) - 16 valores
- Desempenho excelente — (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

3.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.2.1. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as competências descritas no respetivo perfil de competências, conforme discriminadas no Ponto 1 da presente ata.

3.2.2. Cada uma das competências deve ser avaliada qualitativamente e quantitativamente de acordo com a tabela seguinte:

Avaliação qualitativa	Avaliação quantitativa
Competência demonstrada a um nível Elevado	20 valores
Competência demonstrada a um nível Bom	16 valores
Competência demonstrada a um nível Suficiente	12 valores
Competência demonstrada a um nível Reduzido	8 valores
Competência demonstrada a um nível Insuficiente	4 valores

3.2.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas.

3.2.4. A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

4. Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a sua designação até à ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a

que nenhum dos seus elementos possui habilitação e competências para a aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências, deliberaram solicitar à Ex.ma Senhora Presidente da Câmara que seja diligenciado, respetivamente, pedido de colaboração de técnicos habilitados para o efeito, para realização de parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



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

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

$$OF = AC * 50 \% + EAC * 50 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

5.3. Em situações de igualdade de valoração é aplicável o disposto no artigo 24.º e, havendo necessidade, de forma sucessiva, os seguintes critérios de desempate:

- a). Maior grau de habilitação académica;
- b). Sucessivamente pela melhor classificação obtida no perfil de competências definido em 1, pela ordem que aí aparecem;

6. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do município, através do link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro.

7. A lista unitária de ordenação final após homologação será disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do município, através do link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

8. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos da alínea f) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos após receção da notificação no seu e-mail, podem no decurso do período indicado, exercer esse direito. Na notificação rececionada constará uma hiperligação através da qual se podem pronunciar.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este procedimento, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri,

O Presidente do Júri

Zélia Fernandes

O 1º Vogal efetivo

Luís Paulo Dias

O 2º Vogal Efetivo

[Assinatura]