

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 2 (dois) postos de trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior – área de atividade – Serviço Social, para constituição de vínculo de emprego público por tempo determinado, a termo resolutivo certo.

Aos dezassete dias do mês de abril do ano 2024, pelas 10 horas, Salão Nobre do Câmara Municipal de Vimioso, reuniu o júri do procedimento concursal, nomeado por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara, proferido no passado dia 10 de abril do ano de 2024, constituído por:

Presidente: Joana Filipa Carvalho Pires, Técnica Superior da Área de Direito do Município de Vimioso;

Vogais Efetivos: Ana Celeste Fernandes Falcão, Técnica Superior da Área de Serviço Social e Fernando Manuel Gonçalves Rodilhão, Técnico Superior da Área de Educação Social, ambos do Município de Vimioso;

1- Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade funcional 3.

Colaborar 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; mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com a carta social municipal; realizar a avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar e implementar e operacionalizar 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; colaborar na conceção, desenvolvimento e execução do Plano de Ação do Programa Radar Social.

2 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

3 - Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Serviço Social, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais.

4 - Métodos de seleção: Os métodos de seleção a aplicar são a *Avaliação Curricular* e a *Entrevista de Avaliação de Competências*, nos termos do artigo 5º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, e das alíneas c) e d) do artigo 17º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4.1 - 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. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação Académica (HA): Licenciatura, certificado pelas entidades competentes, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes.

- Será valorada em 20 valores;

b) Formação Profissional (FP): onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes a cada posto de trabalho em concurso, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivos certificados, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. Não se consideram para o efeito a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

Será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com ações de formação, duração e valoração dos seguintes critérios:

Formação Profissional (relacionada com o posto de trabalho)	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 31 a 40 horas	18 valores
Participação em ações de formação, com duração total superior a 40 horas	20 valores

c) Experiência Profissional (EP): em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a

Handwritten signature

relevância das funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho em concurso;

Será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
Inferior a 1 ano	12 valores
Superior ou igual a 1 ano e inferior a 3 anos	14 valores
Superior ou igual a 3 anos e inferior a 5 anos	16 valores
Superior ou igual a 5 anos e inferior a 7 anos	18 valores
Superior ou igual a 7 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

d) Avaliação do Desempenho (AD): realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, na actual redação, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho, com funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	8 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores
Desempenho adequado	14 valores
Desempenho relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

4.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências a seguir descritas. E será valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

A - Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:



- a) Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- b) Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- c) Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- d) Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B - Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua actividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
- b) Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
- c) Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
- d) Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

C - Iniciativa e Autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.
- b) Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica.
- c) Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas.
- d) Tomar iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

D - Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- b) Trabalha com pessoas com diferentes características.
- c) Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- d) Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócioprofissionais.

E - Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- b) Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
- c) Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
- d) Aceita as críticas e contrariedades.

F - Conhecimentos e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- b) Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- c) Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- d) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

1. O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;
2. O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;
3. O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;
4. O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;
5. O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores.

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:

1. Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos e experiência";
2. Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Tolerância à pressão e contrariedades";
3. Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Organização e Método de Trabalho".

4.3 - Ordenação Final dos Candidatos (OF): a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (55\% AC + 45\% EAC)$$

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5 - Candidato com deficiência - 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.

6 – Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nada mais havendo a tratar, o Júri do Procedimento deu por encerrada a reunião às 12 horas, da qual elaborou a presente ata que, aprovada por unanimidade, vai ser assinada pelos três membros do Júri.

O Presidente, Joana Filipa Carvalho Vires

1.º Vogal Efetivo, Ana Adelaide Fernandes Fleita

2.º Vogal Efetivo, Fernando Manuel Gonçalves de Vilhena