

ATA N.º 1

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Recrutamento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior

REF.ª TS – Educação Social

(1 posto de trabalho)

(Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação)

Aos 10 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior da área Educação Social - Ref.ª TS Educação Social, aberto por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 29.10.2024. ---

Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri:-----

- Presidente: *Cristina Paula Couraceiro Brinço*, Chefe de Divisão;-----

- 1.º Vogal: *João dos Santos Rodrigues Martins*, Chefe de Divisão;-----

- 2.º Vogal: *Elsa Isabel Jornal Mirandês* - Técnica Superior -----

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade, sendo previamente identificado que o perfil de competências necessário ao exercício das funções inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior na área de Educação Social está indexado à titularidade da adequada licenciatura e às competências constantes no Mapa de Pessoal para o ano de 2024, para a respetiva carreira e categoria integrada, na Divisão Social.-----

O júri reuniu com o 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 de um (1) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior da área Educação Social, com a seguinte caracterização: Ref.ª TS 2 em Educação Social (CNAEF 762), estando a respetiva descrição de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional (*cf.* alínea *c*) do n.º 1 do art.º 86.º: o conteúdo funcional assenta no exercício de 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, no âmbito do Projeto CLDS 5G, nomeadamente, aumentar os níveis de coesão social do concelho dinamizando a alteração da sua situação socio territorial; concentrar a intervenção nos grupos populacionais que em cada território do concelho evidenciam fragilidades mais significativas, promovendo a mudança na situação das pessoas tendo em conta os seus fatores de vulnerabilidade; potenciar a congregação de esforços entre o setores público e privado na promoção e execução dos projetos através da mobilização de atores locais

com diferentes proveniências; fortalecer a ligação entre as intervenções a desenvolver e os diferentes instrumentos de planeamento existentes na dimensão municipal.

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 e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.-----

1 - Métodos de Seleção:

Em conjugação com o estabelecido no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), a ponderação dos métodos de seleção a aplicar é a seguinte: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos seguintes termos: -----

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os candidatos 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. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC), conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP;-----
- b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção;-----
- c) Ao abrigo do disposto no art.º 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 9,50 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. -----

2 - Provas de Conhecimentos:

Prova de Conhecimentos (PC): A mesma visa avaliar os conhecimentos habilitacionais (destacando-se o adequado conhecimento da língua portuguesa) e/ou profissionais, bem como a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. Será de natureza teórica, sob a forma escrita, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações (estando impedida a utilização de qualquer meio eletrónico) e terá a duração de 60 minutos, mais 30 minutos de tolerância, sendo valorada numa escala de zero



a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas), e versará sobre conteúdos legais de âmbito geral e específico, relacionadas com a exigência da função, nomeadamente: -----

Legislação Geral:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo – CPA (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), na sua redação atual;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências (ROSMEC) (publicada através do Aviso n.º 615/2022, na 2.ª série do Diário da República, n.º 7, de 11 de janeiro);

Legislação Específica:

- Portaria n.º 152/2024 de 17 de Abril;
- Portaria n.º 325/2023 de 30 de outubro;
- Portaria n.º 428/2023 de 12 dezembro;
- Despacho n.º 514/2024;
- Decreto - Lei n.º 20-A/2023 de 22 Março;
- Decreto- Lei n.º 5/2023 de 25 de Março;
- Código dos Contratos Públicos, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro.

3 - Avaliação Curricular:

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. -----

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;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

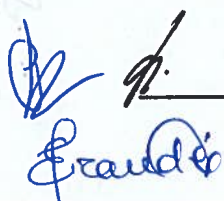
De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

- a) Habilitações Académicas (HA): serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) 15 valores

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores
- b) Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas 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. 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 seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----
 - Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 valores-----
 - Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 valores-----
 - Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 valores-----
 - Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 valores-----
 - Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas - 18 valores-----
 - Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 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. -----

- c) Experiência Profissional (EP): será 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: -----
 - Experiência profissional : < 2 anos - 12 valores-----
 - Experiência profissional : entre 2 e 3 anos - 14 valores-----
 - Experiência profissional : entre 3 e 4 anos - 16 valores-----
 - Experiência profissional : entre 4 e 5 anos - 18 valores-----
 - Experiência profissional : > 5 anos - 20 valores-----



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

4 - Avaliação Psicológica:

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. 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.-----

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

5 - Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 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 ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (15\%A + 10\%B + 20\%C + 30\%D + 25\%E) / 100$$

A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.-----

C. 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.-----

D. 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.----

E. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.-----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Nível Excelente-----
- 18 Valores: Nível Muito Bom-----
- 16 Valores: Nível Bom-----



- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante-----
- 12 Valores: Nível Satisfaz;-----
- 10 Valores: Nível Suficiente-----
- 8 Valores: Nível Fraco-----
- 4 Valores: Nível Insuficiente-----

6 - A ordenação final:

Ordenação Final (OF): Os candidatos serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (60\% PC + 40\% EAC) / 100 \text{ ou } OF = (50\%AC + 50\%EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.-----

7 – Critérios de Ordenação Final:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:-----

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Responsabilidade e compromisso com o serviço";-----
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e organização";-----
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência".

8 - Quotas de Emprego:

Nos termos do art.º 3.º n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência que se enquadrem na previsão do disposto no art.º 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

9 - A publicitação dos resultados:

Os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrada a reunião, de que lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

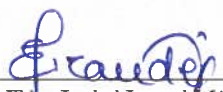
Macedo de Cavaleiros, 10 de dezembro de 2024

A Presidente;


Cristina Paula Couraceiro Brito

Os Vogais;


João dos Santos Rodrigues Martins


Elsa Isabel Jornal Mirandês