

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Ação Social), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no Gabinete de Comunicação e Informação

O júri do procedimento composto António Manuel Lopes Grego – Técnico Superior, na qualidade de Presidente do Júri e por Cátia Daniela Lameiras Santos – Assistente Social e Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Assistente Técnica da Subunidade de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunidos em 17 de junho de 2024, no Edifício dos Paços do Concelho de Borba, deliberou, por unanimidade e ao abrigo do n.º 2 do 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização e perfil a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado e em vigor: Conceber, planear, organizar recursos e prestar cuidados ao nível psicossocial, relacional e cultural, tendo por finalidade o desenvolvimento das condições de vida de cidadãos, de grupos e da comunidade; Participar na programação e execução de atividades ligadas ao desenvolvimento da autarquia; Desenvolver projetos e ações, de acordo com o planeamento estratégico integrado definido para a área da autarquia; Propor e estabelecer critérios para a avaliação da eficácia dos programas de intervenção social; Propor medidas para corrigir e ou combater as desigualdades e contradições criadas pelos grupos ou sistemas que influenciam ou modelam a sociedade; Promover e dinamizar ações tendentes à integração e valorização dos cidadãos; Realizar estudos que permitam conhecer a realidade social, mormente nas áreas de habitação, emprego e da educação.

Perfil de competências determinado como essencial: Realização e Orientação para os resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento interpessoal; Adaptação e melhoria contínua; Otimização de recursos; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Orientação para a segurança.

2. **Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valorização final:**

2.1. **No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição,** competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;

- b. Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2.2. A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:
- CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:
- CF = Classificação Final;
- AC = Avaliação Curricular;
- EAC = Entrevista de avaliação de competências;
- 2.3. Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.
- 2.4. **No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:**
- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.
- 2.5. A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:
- CF = PC(100%) em que:
- CF - Classificação Final
- PC - Prova de Conhecimentos
- 2.6. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.
- 2.7. Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidato/a(s) que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Serviço Social.
3. **Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:**
- 3.1. **Avaliação Curricular:** a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;
- 3.1.1. Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:
- AC = (20% × HA) + (30% × FP) + (40% × EP) + (10% × AD) sendo:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

FP - Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP - Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

AD - Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

3.1.2. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Licenciatura em Serviço Social – 19 valores.

Mestrado e/ou Doutoramento em Serviço Social – 20 valores

Não serão consideradas as habilitações académicas com áreas científicas distintas de Serviço Social prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março, por referência à classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – 762.

3.1.3.A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas transferência de competências para as autarquias locais, na área do AAS e RSI = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.



Borba
município

3.1.4.A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

3.1.5. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

3.2. **Entrevista de Avaliação de Competências** - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência - 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência - 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência - 12 valores;

- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência - 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência - 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

3.3. Prova de Conhecimentos - A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

3.3.1.A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada - 0 valores;
- Resposta correta - 1 valor.

3.3.2.A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

3.3.3. A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação; Lei n.º 50/2018, de 16 de Agosto, na sua última redação, Lei-Quadro de transferência de competências para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais, Portaria n.º 65/2021, de 17 de março, operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários de RSI para as Câmara Municipais, Portaria n.º 63/2021, de 17 de março, operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão sociais, para as câmara sociais, Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua atual redação – Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo.

3.4. Avaliação Psicológica - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.



Borba
município

Município de Borba

www.cm-borba.pt

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

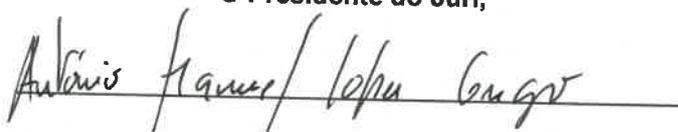
3.5. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

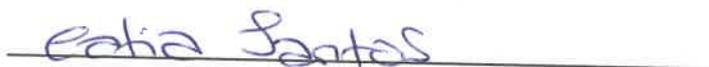
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião. Da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri.

Borba, 17 de junho de 2024

O Presidente do Júri,



A Vogal Efetiva,



A Vogal Efetivo,

