

SV-
Mapeto
S.

Designação: Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Técnico Superior (Sociologia) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo

Assunto: Definição de critérios

Membros do Júri:
Presidente: Sónia Maria Pires de Almeida Valente, Chefe da Divisão de Educação e Ação Social
Vogais efetivos: Mariana Rodrigues Araújo Letra, Técnica Superior da Divisão de Educação e Ação Social e Ana Raquel Martins Simões, Técnica Superior da Divisão de Educação e Ação Social
Vogais suplentes: Ana Margarida Castelhana Nogueira, Técnica Superior da Divisão de Educação e Ação Social e Maria Leonor Cozinha Rodrigues Fonseca, Técnica Superior (Recursos Humanos)

Local: Albergaria-a-Velha

Hora: 10:00

Aos 13 dias do mês de março de 2024, nas instalações da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (Sociologia) do mapa de pessoal do Município de Albergaria-a-Velha, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo prazo de um ano, eventualmente renovável, para exercício de funções na Divisão de Educação e Ação Social, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha de 7 de março de 2024.

Do Júri designado por despacho da Vereadora com competência delegada, Dr^a Sandra Almeida, de 12 do mês em curso, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Sónia Maria Pires de Almeida Valente

Vogais Efetivos: Mariana Rodrigues Araújo Letra e Ana Raquel Martins Simões

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração fina dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para ocupação do posto de trabalho, com a seguinte caracterização: "Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação, aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentam e preparam a decisão; elaboração de pareceres, projetos, e execução de atividades de apoio geral ou especializado na área da Ação Social e Educação, incluindo funções no âmbito do projeto designado "Radar Social";
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos procedimentos para constituição de vínculos de emprego público a ter-

Asseto

mo, o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular;

2. De acordo com o despacho da Sr.^a Vereadora Dr.^a Sandra Almeida da presente data, tendo em conta a celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, será utilizado apenas o método de seleção obrigatório **Avaliação Curricular (AC)**.

I - Relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

A avaliação curricular terá uma ponderação de 100% e resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) **Habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo a não entrega do referido documento motivo de exclusão do procedimento;

b) **Formação profissional**, em que se considerarão as ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos, que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, 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 ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias 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. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último. As ações de formação que não sejam comprovadas através da entrega dos respetivos certificados não serão contabilizadas.

c) **Experiência profissional**, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

d) **Avaliação de desempenho**, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 biénios de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com as seguintes fó-

SV
Alta
S.

mulas:

1.1 Para candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)$$

1.2 Para candidatos sem Relação Jurídica de Emprego Público:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho*.

*Apenas para candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (Licenciatura em Sociologia – área CNAEF : 0314 - Sociologia e estudos culturais) - 18 valores;

Habilitação académica de nível habilitacional superior à exigida (em área relevante para o exercício das funções) – 20 valores

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Igual ou inferior a 30 horas de formação profissional - 10 valores;

Superior a 30 horas e inferior ou igual a 50 horas de formação profissional - 12 valores;

Superior a 50 horas e inferior ou igual a 70 horas de formação profissional - 14 valores;

Superior a 70 horas e inferior ou igual a 80 horas de formação profissional - 16 valores;

Superior a 80 horas de formação profissional - 18 valores;

Com pós-graduação ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho – 20 valores.

Os valores indicados não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. A posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Caso o certificado de formação profissional não indique o número de horas, será calculado o seguinte:

1 dia = 7 horas

1 semana (5 dias) = 35 horas

1 mês (21 dias) = 147 horas

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com os seguintes critérios:

Até 1 ano de experiência profissional - 10 valores;

Igual ou superior a 1 e inferior a 3 anos de experiência profissional - 14 valores;

Igual ou superior a 3 e inferior a 5 anos de experiência profissional - 18 valores;

Igual ou superior a 5 anos de experiência profissional - 20 valores.

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho (AD) corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

A pontuação da avaliação resultará da média simples das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios classificados (sendo utilizados os biénios avaliados), que deverá ser convertida numa escala de 0 a 20 valores (Avaliação de 0 a 5 valores multiplicada por 4).

No caso de o/a candidato/a não ter 3 biénios de avaliação, será utilizada a média dos dois biénios anteriores ou a avaliação do último biénio, consoante o caso. Caso o/a candidato/a não tenha avaliação de desempenho, será atribuída neste item a pontuação de 10 valores.

Este item apenas será avaliado caso os candidatos tenham relação jurídica de emprego público previamente constituída.

O Júri pode exigir aos candidatos que apresentem documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

2. Quanto ao Sistema de valoração final:

CF - Classificação final - A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média ponderada das classificações obtidas nos parâmetros avaliados e será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada de acordo com as seguintes fórmulas:

2.1. Para candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público:

$$CF = (HA \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)$$

2.2. Para candidatos sem Relação Jurídica de Emprego Público:

$$CF = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

SJ.
Asseta
SJ.

Em que: CF = Classificação final; HA = Habilitação Académica; FP Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho;

2.3. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

2.4. Os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4.º, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos – Em caso de igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, serão aplicados, subseqüentemente, os critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1, do artigo 66.º da LTFP;
- b) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- c) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

Se após aplicados os critérios previstos nas alíneas a) a c) do ponto II da presente ata persistir o empate, serão aplicados os seguintes critérios apurados na avaliação curricular:

- 1.º critério: maior tempo de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, devidamente comprovado;
- 2.º critério: posse de Pós-Graduação / MBA, devidamente comprovado, independentemente da data de obtenção, desde que relacionado com o posto de trabalho a preencher;
- 3.º critério: maior número de horas de formação profissional devidamente comprovadas, em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos cinco anos.


Os candidatos com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% beneficiarão do Sistema de quotas previstas, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro.

III - Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção – No presente procedimento não haverá lugar a métodos de seleção que impliquem a presença dos candidatos.


Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a deliberar, a Presidente do Júri, Sónia Maria Pires de Almeida Valente, deu por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do Júri.


O Júri,



(Presidente)



(1.º Vogal)



(2.º Vogal)

S.V.
13/03/24
§

ANEXO

Perfil de Competências

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de complexidade funcional: 3;

Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Sociologia

Serviço: Divisão de Educação e Ação Social

Funções a desempenhar: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação, aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentam e preparam a decisão; elaboração de pareceres, projetos, e execução de atividades de apoio geral ou especializado na área da Ação Social e Educação, incluindo funções no âmbito do projeto designado "Radar Social".

Perfil de competências:

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

Competências	Comportamentos
<p>Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). - Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. - Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. - Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
<p>Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. - Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. - Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
<p>Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. - Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. - Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. - Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
<p>Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. - Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. - É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. - Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

<p>Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
<p>Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente 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.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.- Trabalha com pessoas com diferentes características.- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

O Júri,



(Presidente)



(1.º Vogal)



(2.º Vogal)