



## ACTA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

#### CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, A TERMO RESOLUTIVO CERTO, CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, NO ÂMBITO DO PROJETO RADAR SOCIAL, ÁREA DE PSICOLOGIA

#### (DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO)

----- Aos cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 10:00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do ano de 2024 deste município, na carreira e categoria de técnico superior, área de psicologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para o exercício de funções no âmbito do Projeto Radar Social na Subdivisão de Desenvolvimento Económico e Social, nomeado por despacho do Sr. Presidente Câmara de 20 de fevereiro de 2024, com a presença dos seguintes membros do Júri: -----

----- Presidente - Margarida Maria Amaral Rebelo Pereira Caetano, Técnica Superior ---

----- 1.º Vogal efetivo Jaime Manuel Oliveira Ferreira, Técnico Superior, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

----- 2.º Vogal efetivo, Carlos Manuel Neves Paiva, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira; -----

----- 1.º Vogal suplente, Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior; -----

----- 2.º Vogal suplente, Sandra da Conceição Rodrigues Caria, Técnica Superior. -----



----- Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos, parâmetros de avaliação, à sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

----- Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da referida Portaria, deliberou o júri por unanimidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos. -----

----- Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, conforme previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva caracterização do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Sernancelhe de 2023 e do Regulamento da Organização dos serviços Municipais (ROSM), complementado pelas seguintes funções: Exerce as atividades inerentes à carreira de Técnico Superior, correspondente ao grau de complexidade 3; Desenvolve funções consultivas, de estudo, de gestão e de procedimentos, de planeamento, programação avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão. Elabora informações, pareceres, promove e acompanha projetos conducentes à definição e concretização das políticas do município com vista à implementação do programa Radar Social – Criação de equipas para o projeto piloto para atualizar os instrumentos de planeamento da rede social, diagnóstico social, plano de desenvolvimento social e plano de ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do programa Radar Social devidamente discriminadas com metas e respetivos indicadores, tendo como objetivo implementar 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. Este sistema deve ser operacionalizado em articulação com uma rede de parcerias locais, recolhendo as devidas autorizações que cumpram o RGPD e para eventual disponibilização dos dados pessoais para Entidades Parceiras. Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a



participação e sustentabilidade da comunidade, executar o plano de ação, efetuando a referenciação em contexto de vida, da pessoa ou a família em situação de vulnerabilidade social; realizar a avaliação social preliminar e prospetiva da situação sócio familiar, registando o seu resultado no sistema integrado de georreferenciação; informa e orienta as pessoas ou famílias, assegurando o seu encaminhamento para a rede dos serviços de atendimento e acompanhamento social ou dos parceiros da Rede Social, mediante a ativação do sistema integrado de referenciação; ativa diretamente na rede de recursos locais da Rede Social, sempre que da referenciação resulte numa necessidade de uma intervenção social emergencial. -----

----- Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: -----

----- Será utilizado como método de seleção obrigatório a Avaliação Curricular e como método complementar a Entrevista de Avaliação de Competências, conforme previsto nos n.ºs 4 e 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e nos 17.º e 18.º da Portaria. -----

----- **A Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliado.



Handwritten signature and initials, possibly 'R' and 'P', with the name 'Pecel' written below.

Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. A avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

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

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

O item da Habilitação Académica (HA) será valorada da seguinte forma:

HA– Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura (pós-Bolonha) - 16 valores

Licenciatura (pré-Bolonha)/Mestrado (pós-Bolonha) – 18 valores

Mestrado (pré-Bolonha)/Doutoramento - 20 valores

**FP – A Formação Profissional (FP):** O fator formação profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 8 anos. São consideradas ações comprovadas por certificado 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 cada dia de formação é equivalente a sete horas e



cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores;

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores;

**EP –A Experiência Profissional (EP)**, será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com seguinte valoração numa escala de 0 a 20 valores: -----

Menos de 1 ano de experiência – 10 valores;

Entre 1 e < 2 anos de experiência – 12 valores;

Entre 2 e < 3 anos de experiência – 14 valores;

Entre 3 e < 5 anos de experiência – 16 valores

Entre 5 e 10 anos de experiência – 18 valores



Mais de 10 anos de experiência – 20 valores

**AD – A Avaliação do Desempenho (AD)**, este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas no último biênio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:

< 2 – 0 valores;

≥ 2 e < 2,5 – 10 valores;

≥ 2,5 e < 3 – 12 valores;

≥ 3 e < 3,5 – 14 valores;

≥ 3,5 e < 4 – 16 valores;

≥ 4 e < 4,5 – 18 valores;

≥ 4,5 e < 5 – 20 valores;

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhe-ão atribuídos 10 valores.

----- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método é realizado e valorado, nos termos da alínea d) do art.º 17.º e n.º 1 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e terá a duração máxima de 60 minutos. Será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de



competências previamente definido, consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

**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. 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.

**C. Tolerância à Pressão e Contrariedades:** Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;

**D. Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (A + B + C + D)/4:$$

Em que:

**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. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;

IPeed 3

- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. -----

**B - 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. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
- Responde com prontidão e com disponibilidade;
- É cumpridor das regras regulamentadas relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

**C - Tolerância à Pressão e Contrariedades:** Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

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

Traduz-se, nomeadamente nos seguintes comportamentos: -----

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;





- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

A presença dos **comportamentos** em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

|                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| Elevado/20 valores     | Apresenta os 4 comportamentos |
| Bom / 16 valores       | Apresenta 3 comportamentos    |
| Suficiente/12 valores  | Apresenta 2 comportamentos    |
| Reduzido/8 valores     | Apresenta 1 comportamentos    |
| Insuficiente/4 valores | Apresenta 0 comportamentos    |

A presença das **competências** em análise será avaliada da seguinte forma:

|                        |                             |
|------------------------|-----------------------------|
| Elevado/20 valores     | Apresenta as 4 competências |
| Bom / 16 valores       | Apresenta as 3 competências |
| Suficiente/12 valores  | Apresenta as 2 competências |
| Reduzido/8 valores     | Apresenta 1 competência     |
| Insuficiente/4 valores | Apresenta 0 competências    |

-----A Ordenação Final (OF) resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção aplicados, será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às



centésimas:  $OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----- A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal, disponibilizada na página eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

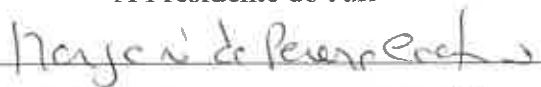
----- Em situações de igualdade de valoração entre os candidatos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. -----

----- Nos termos do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

-----As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

A Presidente do Júri

  
-----  
(Margarida Maria Amaral Rebelo Pereira Caetano)



O 1.º Vogal Efetivo

(Jaime Manuel Oliveira Ferreira)

O 2.º Vogal Efetivo

(Carlos Manuel Neves Paiva)