

VR.
S.B.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA TÉCNICO SUPERIOR (SOCIOLOGIA), DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CINFÃES, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da Câmara Municipal de Cinfaes, reuniram os/as Senhores/as Vera Mónica Fonseca Cardoso, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica DEGSEC, do Município de Cinfaes, Maria Filomena Cardoso Barbosa, Técnica Superior (Psicologia), do Município de Cinfaes, Sónia Maria Correia Oliveira, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), do Município de Cinfaes, os/as quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 09/02/2024, do qual a primeira é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

1 - Métodos de seleção – Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, como método obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

2 - Requisitos de Admissão: -----

2.1 – Nível Habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: -----

- Licenciatura – área de educação e formação: 312 – Sociologia e Outros Estudos – Sociologia. -----

2.1 – Requisitos gerais – Os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e posteriores alterações: -----

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----

- UR.
R \$
- 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. -----

2.3 – Apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. -----

2.4 – Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação da candidatura. -----

3 – Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 70% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a seis anos/três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o/a candidato/a executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

$$AC = \frac{(HA) + (FP) + (EP) + (AD)}{4}$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitação Académica -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação de Desempenho -----

3.1 - Habilitação Académica (HA), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----



Handwritten blue initials or signature.

a) Licenciatura – área de educação e formação: 312 – Sociologia e Outros Estudos – Sociologia – 17 valores; -----

b) Grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores. -----

3.2 - Formação Profissional (FP) - A formação profissional, em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas - 10 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 35 horas e até 100 horas - 12 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas e até 165 horas - 14 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 165 horas e até 230 horas - 16 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 230 horas e até 295 horas - 18 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 295 horas – 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 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. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

3.3 – Experiência Profissional (EP) – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Sem experiência profissional e até 1 ano – 10 valores; -----

- Mais de 1 ano e até 3 anos – 12 valores; -----

- Mais de 3 anos e até 6 anos – 14 valores; -----

- Mais de 6 anos e até 9 anos – 16 valores; -----

R

B

P



- Mais de 9 anos e até 12 anos – 18 valores; -----

- Mais de 12 anos – 20 valores. -----

3.3.1 – Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. -----

3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a seis anos / três biénios – 2017/2018 – 2019/2020 – 2021/2022 (quantitativa e qualitativa), em que o/a candidato/a cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

a) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 – a média deverá ser multiplicada por 4;-----

b) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 – a média deverá ser multiplicada por 2;-----

c) Aos/Às candidatos/as cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a seis anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista a conversão prevista nas alíneas a) e b) deverá efetuar-se antes de calcular a média. -----

3.4.1 – Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aos/às candidatos/as que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação de Desempenho.-----

3.5 – Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da mencionada Portaria, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Avaliação Curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) – com uma ponderação de 30% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual (Anexo I), que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.



Serão avaliadas as seguintes competências: -----

A – Orientação para o Serviço Público; B – Iniciativa e Autonomia; C – Trabalho de Equipa e Cooperação; D – Planeamento e Organização; E – Otimização de Recursos. ----

4.1 - A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

- 5 Competências validadas – 20 valores - Elevado; -----

- 4 Competências validadas – 16 valores - Bom; -----

- 3 Competências validadas – 12 valores - Suficiente; -----

- 2 Competências validadas – 8 valores - Reduzido; -----

- 1 ou 0 Competências validadas – 4 valores - Insuficiente. -----

4.2 - A duração da Entrevista de Avaliação de Competências será de aproximadamente 30 minutos. -----

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) consideram-se excluídos. -----

5 – Consideram-se excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam à realização de um método de seleção. -----

6 - A classificação final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pelas seguintes fórmulas: -----

$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$ -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

7 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e deliberação de Câmara Municipal de 09/02/2024, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo o primeiro método aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as e a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços. -----

8 – Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

9 – Em caso de se manter o empate verificado o preceituado no artigo 24.º da Portaria n.º



233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, utilizar-se-á, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate: -----

- a) Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; -----
- b) Candidato/a com maior número de horas de formação profissional relevante para o desempenho das funções;-----
- c) Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas; -----
- d) Se, depois de utilizados todos os critérios referidos nos números anteriores, se mantiver a situação de igualdade, será utilizado como critério a idade dos/as candidatos/as, em que se dará preferência aos/às candidatos/as mais velhos/as. -

10 – Funções e caracterização do posto de trabalho – Técnico Superior (Sociologia) -

As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações. Desenvolve funções de investigação, estudo, conceção e aplicação de métodos e processos científico-técnicos na área da sociologia; Participa na programação e execução das atividades ligadas ao desenvolvimento da respetiva autarquia local; Desenvolve projetos e ações ao nível da intervenção na coletividade, de acordo com o planeamento estratégico integrado definido para a área da respetiva autarquia local; Propõe e estabelece critérios para avaliação da eficácia dos programas de intervenção social; Procede ao levantamento das necessidades da autarquia local; propõe medidas para corrigir e ou combater as desigualdades e contradições criadas pelos grupos ou sistemas que influenciam ou modelam a sociedade; Promove e dinamiza ações tendentes à integração e valorização dos cidadãos; Realiza estudos que permitem conhecer a realidade social, nomeadamente nas áreas da saúde, do emprego e da educação; Investiga os factos e fenómenos que, pela sua natureza, podem influenciar a vivência dos cidadãos; Desenvolve atividades no âmbito do projeto Radar Social. Perfil de competências: Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Iniciativa e Autonomia; Orientação para o Serviço Público; Otimização de Recursos; Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

11 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, as situações previstas no artigo 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

12 – A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF: -----



UP
f.
S

- a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 2.1 desta ata, sob pena de exclusão; -----
- b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas; -----
- c) Documento(s) comprovativos de experiência profissional relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho a preencher; -----
- d) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidas, bem como a menção de desempenho obtida nos últimos três períodos avaliativos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato em funções públicas). -----

13 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

14 – Os/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Cinfaes estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. -----

15 – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos/as candidatos/as é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal. -----

16 – Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis. -----

17 – As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara

Municipal de Cinfaes e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. -----

18 – A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

19 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

Os/As candidatos/as devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,

Vera Naveira Botelho Galvão
Fátima Gláucia Cardoso Barbosa
Sónia Fátima Correia Oliveira

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho para Técnico Superior (Sociologia), em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto

Nome do/a candidato/a:

Data:

Hora:

Competência Técnica	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)		
Planeamento e Organização (Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades)	<ul style="list-style-type: none"> Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. 	<input type="checkbox"/>	Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none"> Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. 	<input type="checkbox"/>	Comportamentos ausentes
	<ul style="list-style-type: none"> Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. 		
Competência Pessoal	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)		
Iniciativa e Autonomia (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)	<ul style="list-style-type: none"> Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. 	<input type="checkbox"/>	Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none"> Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. 	<input type="checkbox"/>	Comportamentos ausentes
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão)	<ul style="list-style-type: none"> Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos. 	<input type="checkbox"/>	Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none"> Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações. 	<input type="checkbox"/>	Comportamentos ausentes
	<ul style="list-style-type: none"> No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade. 		

Trabalho de Equipe e Cooperação

(Capacidade para se integrar em equipes de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa)

- Integra-se bem em equipes de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipes 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.

Comportamentos presentes

Comportamentos ausentes

Competência conceptual
Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)
Otimização de Recursos

(Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento)

- Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.
- Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.
- Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.

Comportamentos presentes

Comportamentos ausentes

Assinale com uma cruz o nível classificativo da Entrevista de Avaliação de competências do candidato

5 Competências validadas - Nível Elevado = 20 valores

4 Competências validadas - Nível Bom = 16 valores

3 Competências validadas - Nível Suficiente = 12 valores

2 Competências validadas - Nível Reduzido = 8 valores

1 ou 0 Competências validadas - Nível Insuficiente = 4 valores

O Júri

Vereónica Baseia

Flávia Filomena Cardoso Barbosa

Sónia Fátima Correia Oliveira