

Procedimento concursal comum de recrutamento e seleção para ocupação de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado a termo resolutivo certo — carreira e categoria de Técnico Superior, área de Ação Social.

(Referência B – Técnico Superior – Área de Animação Sociocultural)

ATA N.º I

Aos treze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, no edifício sede do município de Armamar, às 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal em título, constituído por António José da Silva Fernandes, dirigente; Maria Ivete Borges Centenário Reais Ferreira, técnico superior e Cristiana Andreia Silva Monteiro, técnico superior, que após tomar conhecimento do teor da deliberação de câmara municipal de 11 de dezembro de 2023, bem como do despacho do presidente da Câmara Municipal, de 12 de dezembro de 2023, relativamente à abertura do procedimento concursal, determinou que, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, os assuntos a abordar nesta reunião constam da seguinte ordem de trabalhos: -

- I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício de funções a desempenhar; -----
- II. Os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final; -----
- III. Forma de notificação dos candidatos, formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase. -----

I. Perfil de Competências adequado ao exercício de funções a desempenhar: -----

Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, foi proposto o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

- a) 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. -----
- b) Planeamento e Organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----
- c) Conhecimentos Especializados e Experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----
- d) 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. -----
- e) 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. -----

Deliberação: Aprovado, por unanimidade. -----

II. Métodos de Seleção -----

I. Foi proposto aplicar os seguintes métodos de seleção: -----

I.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

I.2. Método de seleção facultativo, a aplicar à generalidade dos candidatos; Entrevista de Avaliação de Competências. -----

2. Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas, numa escala de 0 a 20 valores, das classificações dos elementos a avaliar, infra enumerados.

2.1. Habilitação Académica (HA) – No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, licenciatura em Serviço Social para candidatos (Referência A), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por

formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira e categoria de técnico superior, conforme os artigos 86.º, 88.º (anexo) à LTFP. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à exigida, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular e ser avaliada da seguinte forma: -----

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores. -----

Esclarece-se ainda que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

O júri deliberou aprovar por unanimidade. -----

2.2. Formação Profissional (FP) – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator a valoração será elaborada de acordo com o seguinte: -

• Sem formação – 0 valores; -----

• Menos de 100 horas de formação – 10 valores; -----

• De 101 a 150 horas de formação – 12 valores; -----

• De 151 a 250 horas de formação – 14 valores; -----

• De 251 a 350 horas de formação – 16 valores; -----

• De 351 a 450 horas de formação – 18 valores; -----

• Mais de 450 horas de formação – 20 valores. -----

2.2.1. Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

2.2.2. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação corresponde a 3 horas e 30 minutos, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas. -----

2.2.3. Apenas serão consideradas as horas de formação identificadas como tal ou, caso contrário, as que se encontrem certificadas por entidades credenciadas. -----

2.2.4. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado. -----

O júri deliberou aprovar por unanimidade. -----

2.3. Experiência Profissional (EP) – onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa (técnico superior – Área de Serviço social), ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

• Sem experiência – 0 valores; -----

• Com experiência, até um ano completo – 10 valores, acrescidos de: -----

• Com experiência de 1 a 3 anos completos – 2 valores; -----

• Com experiência de 3 a 6 anos completos – 4 valores; -----

• Com experiência de 6 a 9 anos completos – 6 valores; -----

• De 9 a 12 anos completos – 8 valores; -----

• Mais de 12 anos – 10 valores. -----

2.3.1. Na classificação da experiência profissional, será tido em consideração o seguinte: -----

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas; -----

b) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções; -----

2.4. Avaliação do Desempenho (AD) – neste fator é considerada a avaliação do desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa aos três últimos biênios em que executou funções, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores; -----
- Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 12 valores; -----
- Desempenho Relevante (4 a 5) – 16 valores; -----
- Mérito Excelente (4 a 5) – 20 valores; -----

2.4.1. Para efeitos de classificação da avaliação do desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

2.4.2. No caso do candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores (conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

2.5. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

2.6. Fórmula Classificativa da Avaliação Curricular -----
A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$$

2.7. A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 70%. -----

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 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, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

3.1. O método de seleção entrevista de avaliação de competências, adiante designado por EAC, será aplicado aos candidatos com e sem relação jurídica de emprego público, ou seja, na existência de candidatos com relação jurídica de emprego público será aplicado como método obrigatório, sendo que à generalidade dos candidatos (sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo resolutivo) será aplicado como método facultativo. -----

3.2. A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = \frac{OSP + PO + CEE + RI + RCS}{5}$$

5

Sendo: -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PO – Planeamento e Organização; -----

CEE – Conhecimentos Especializados e Experiência; -----

RI – Relacionamento Interpessoal; -----

RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço. -----

3.3. Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo os parâmetros de avaliação

e classificação obtida em cada um deles, que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final. -----

3.4. Duração máxima da entrevista de avaliação de competências – 20 minutos por candidato. ----

3.5. A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 30%. -----

4. Ordenação final -----

4.1. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4.2. Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com a c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

Sendo: -----

OF – Ordenação Final; -----

AC – Avaliação Curricular; -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Deliberação: Aprovado, por unanimidade. -----

III. Notificação/Formalização de candidaturas/outros -----

1. De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados para a realização da audiência previa nos termos do Código do Procedimento Administrativo, bem como, são notificados os candidatos admitidos da decisão de admissão, no mesmo prazo. -----

1.1 Os candidatos admitidos serão convocados (via email), através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção. -----

1.2 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Armamar e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

2. Prazo de validade - O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, se o número de candidatos aprovados, constantes na lista de ordenação final, for superior ao número de postos de trabalho publicitados no aviso de abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo período de dezoito meses a contar da data de homologação da lista de ordenação final. -----

3. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, "As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal". Não obstante, foi questionada a CIM Douro que declarou a sua inexistência. -----

4. Caracterização do posto de trabalho: as constantes do anexo I à Lei Geral do Trabalho em

Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de grau de complexidade funcional 3 (Referência A). -----

Referência A – 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior na área de Serviço Social. Funções de coordenação da Equipa Multidisciplinar no âmbito do projeto Radar Social: Dinamizar o projeto; Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social – Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação; Realizar o mapeamento dos recursos regionais e locais; Operacionalizar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique pessoas, famílias e grupos em situação de vulnerabilidade social e/ou risco de pobreza e exclusão social; Realizar a georreferenciação de recursos, respostas e soluções a nível local/regional; Garantir a execução do Plano de Ação atendendo aos objetivos do Radar Social; Recolha de instrumentos de informação adequados à operacionalização do projeto; Garantir a articulação com a entidades parceiras da Rede Social de Armamar. -----

5. Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório é objeto de negociação e obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP. -----

Posto de trabalho Referência A – 1.ª posição, nível 16, da Tabela Remuneratória Única (TRU) da Administração Pública, a que corresponde a remuneração de 1.385,99 €, com o limite do nível remuneratório 21 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração de 1.649,15 €.

6. Formalização da candidatura: Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, conjugado com o artigo 12.º da referida Portaria. -----

6.1. As candidaturas deverão ser efetuadas em suporte eletrónico, cujo acesso é feito no sítio do município de Armamar na internet em www.cm-armamar.pt no balcão eletrónico, selecionando a opção “Gestão de Pessoal” e “Procedimentos Concursais” mediante o preenchimento do formulário tipo e acompanhada dos documentos. -----

6.2. A apresentação da candidatura, deve ser acompanhada, dos seguintes documentos: -----

a) Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado: declaração atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) passada e autenticada pelo serviço, a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, bem como a avaliação de desempenho obtida nos últimos dois biénios, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (*só para candidatos com relação jurídica de emprego público e que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Armamar*); -----

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias; -----

c) Os candidatos a que seja aplicável o método de seleção avaliação curricular, devem apresentar o Currículo Vitae detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal, se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional e da formação profissional frequentada; -----

d) Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem apresentar uma declaração multiusos, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, onde conste o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. -----

6.3. Os candidatos que sejam trabalhadores do município de Armamar, estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos antes indicados, exceto se os mesmos não constarem do respetivo processo individual. -----

6.4. Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento (formulário tipo), sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura. -----

7. As habilitações literárias: Os candidatos devem ser titulares da escolaridade obrigatória, não sendo permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional. ---

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, sob pena de exclusão, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, com equivalência ou registo de grau académico previsto pela legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados. -----

8. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 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. -----

Nos termos da alínea h) do artigo 3.º da citada Portaria, os candidatos têm acesso à informação e ao processo, desde que o solicitem. As atas do júri, onde constam, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da Internet da entidade (n.º 5 do artigo 11.º da Portaria). -----

9. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da citada Portaria, o aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica do município de Armamar. -----

10. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". -----

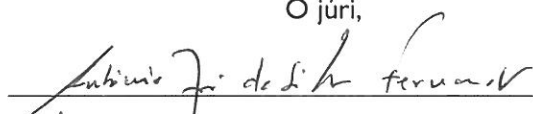
Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea v) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo, para o efeito, os candidatos declararem no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como se necessitam de meios especiais para a realização dos métodos de seleção, sob pena de não serem considerados para efeitos do citado. -----

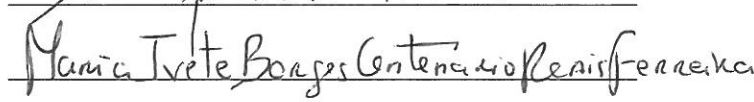
Deliberação: Aprovado, por unanimidade. -----

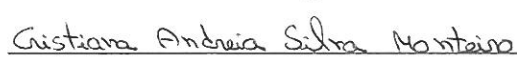
Não havendo mais nada a tratar foi, pelo presidente do júri, encerrada a reunião, às doze horas. -----

E, para constar, se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O júri,



António J. de L. F. Fernandes


Maria Irene Borges Centeno Pereira


Cristiana Andreia Silva Monteiro