

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PELO PRAZO DE UM ANO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ATIVIDADE – SOCIOLOGIA**

Ao dia um do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, por videoconferência, com a presença do Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos:

**Presidente do Júri:** Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira, Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde do Município de Bragança.

**Vogais Efetivos:** Elsa Maria Oliveira Pires Cabral, Técnica Superior, área de atividade - sociologia do Município de Macedo de Cavaleiros, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Bragança.

**Vogais Suplentes:** Paula Morais, Técnica Superior do Município de Alfândega da Fé e Elsa Martins, Técnica Superior do Município de Vinhais.

Secretariou a reunião a Técnica Superior de Gestão e Administração Pública da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, Joana Alexandra Santos Videira.

1

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

*“Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3; desenvolver projetos e ações ao nível da intervenção na comunidade; realizar estudos que permitem conhecer a realidade social; promover e dinamiza ações tendentes à integração e valorização dos cidadãos; elaborar, autonomamente ou em grupo, relatórios de avaliação estratégica e de desenvolvimento de programas de competências sociais e trabalha em equipas integradas, visando a articulação de saberes multidisciplinares; participar na organização dos recursos e no planeamento das respostas e equipamentos sociais ao nível supraconcelhio, exercendo as competências das plataformas supraconcelhias e assegurando a representação das entidades que as integram; elaboração de cartas sociais supramunicipais para identificação de prioridades e respostas sociais a nível intermunicipal”.*

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

**Primeiro:**

Métodos de Seleção e Utilização Faseada

Os métodos de seleção, de acordo com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente concurso são Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A aplicação dos métodos de seleção é faseada, sendo o primeiro método aplicado, à totalidade dos candidatos, e a aplicação do segundo método será efetuado apenas à parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades, conforme o previsto no artigo 19.º da Portaria.

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, bem como os que não compareçam ao segundo método de seleção. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

**Segundo:**

Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

2

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: **As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** serão ponderadas em 20 valores:

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura ou mestrado integrado em Sociologia, sem possibilidade de substituição por formação e ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	20 Valores

**Formação Profissional:** Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total < 30 Horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq$ a 30 Horas e < a 50 Horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq$ a 50 Horas e < a 80 Horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq$ a 80 Horas e < a 100 Horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq$ a 100 Horas	20 Valores

**Experiência Profissional:** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 4 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

**Avaliação de Desempenho:** Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	0 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho adequado	14 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

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.

### **Terceiro:**

#### Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional pretendido pela CIM-TTM.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E) / 5$$

**A. Planeamento e Organização:** visa avaliar capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

**B. Análise da Informação e Sentido Crítico:** visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua actividade ou como suporte à tomada de decisão.
2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

**C: 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:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

5

**D. Trabalho de Equipa e Cooperação:** visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

**E. Iniciativa e Autonomia:** visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Trabalho de Equipa e Cooperação";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e Organização".

#### **Quarto:**

##### Ordenação Final

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (50AC + 50EAC) / 100$$

sendo:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

#### **Quinto:**

##### Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

#### **Sexto:**

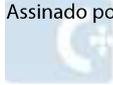
##### Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente,

Assinado por: **Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira**



A Vogal,

A Vogal,