



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, no âmbito do projeto “Radar Social”, para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior na área de sociologia

Ata n.º 1

Definição dos métodos de seleção

Aos dezanove dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Cabeceiras de Basto, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores, Eng.º Luís Cabral de Almeida Summavielle, Chefe da Divisão de Obras Municipais, Dra. Sílvia Manuela Barroso de Oliveira, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Dr. Manuel Henriques de Oliveira, Chefe da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social, na qualidade de membros do júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de dois (2) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior na área funcional de Sociologia, para desempenho de funções na Divisão Educação, Saúde e Ação Social, no âmbito do projeto “Radar Social”.

A reunião teve por objetivo definir os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento com a seguinte caracterização: Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) 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; Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; 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 sendo que o sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais; Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE N.º 505 330 334

local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; Executar o Plano de Ação identificado na Fase do Projeto.

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

Primeiro – Métodos de Seleção: Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, a saber:

a) A Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica, a Formação Profissional, a Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho, de acordo com a seguinte formula:

$$AC = HAB(15\%) + FP(50\%) + EP(30\%) + AD(5\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

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

Habilitação académica	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	20 valores



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

FP - Formação profissional: Neste parâmetro 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. Apenas são consideradas as ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e 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 7 (sete) horas e cada semana a 5 (cinco) dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, da seguinte forma:

Formação profissional	Valoração
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 entre até 20 (vinte) horas, inclusive	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas, inclusive	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas, inclusive	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 40 (quarenta) e 50 (cinquenta) horas, inclusive	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 50 (cinquenta) horas	20 valores

EP - Experiência Profissional: é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual contabilizada, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Handwritten signature and initials



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área a prover	10 valores
Experiência < 1 ano profissional na área a prover	13 valores
Experiência > 1 ano e < 3 anos profissional na área a prover	15 valores
Experiência > 3 ano e < 5 anos profissional na área a prover	17 valores
Experiência > 5 anos profissional na área a prover	20 valores

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

AD - Avaliação de Desempenho: devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Mérito Excelente	20 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função.

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

Handwritten signature

Handwritten mark



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

O método de seleção será valorado de acordo com a formula $EAC=(A+B+C+D+E)/5$, em que:

A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B. Planeamento e Organização: visa avaliar a 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.

C. 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.



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 605 330 334

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.

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:

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.

E. Iniciativa e Autonomia: 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 avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

- **20 Valores:** Nível Excelente - Apresenta todos os comportamentos associados à competência;
- **15 Valores:** Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados à competência;
- **10 Valores:** Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência;
- **5 Valores:** Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associado à competência;
- **0 Valores:** Nível Insuficiente - Não apresenta comportamentos associados à competência.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório.

Terceiro – Ordenação Final - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (50\%) + EAC(50\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Quarto - Critérios de Ordenação Preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência;
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa e Autonomia;
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Análise da Informação e Sentido Crítico;



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 505 330 334

4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Planeamento e Organização;

5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados;

Quinto - Candidatos com grau de Incapacidade - Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sexto - Atas do Júri – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada sua página eletrónica (no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>).

Sétimo - Ordenação final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aproveitamento 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.

Oitavo - Notificações e formas de publicitação – As notificações e convocatórias efetuadas aos candidatos são realizadas pela Plataforma de Recrutamento do Município de Cabeceiras de Basto, através do email indicado no formulário de candidatura, pelo candidato, acordo com o estipulado no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção são efetuadas através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e divulgada sua página eletrónica no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>.

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.



MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

CÂMARA MUNICIPAL
CONTRIBUINTE Nº 605 330 334

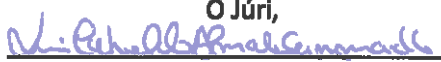
A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

Nono - A lista de ordenação final após homologação é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>.

Décimo - As falsas declarações prestadas pelos candidatos, no requerimento, serão punidas nos termos da lei penal, assistindo ao júri do procedimento concursal, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos dos factos constantes da candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrados os respetivos trabalhos dos quais se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os seus membros.

O Júri,


(Luís Cabral de Almeida Summavielle, Eng.º)


(Sílvia Manuela Barroso de Oliveira, Dra.)


(Manuel Henriques de Oliveira, Dr.)