

Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas com termo resolutivo certo, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil, na área de Serviço Social.

----- Aos dezanove dias do mês de março de dois mil e quatro, pelas dezasseis horas, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Arganil, reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo senhor Presidente da Câmara Municipal nº14/2024, de 11/03/2024, a saber, Vânia Margarida Tavares da Silva, Técnica Superior, Divisão de Desenvolvimento Económico e Social, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, Presidente do Júri; Maria do Carmo das Neves Jorge, Técnica Superior, Divisão de Desenvolvimento Económico e Social, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, 1ª Vogal Efetiva do Júri e Sónia Alexandra Rodrigues Monteiro, Técnica Superior, Divisão de Desenvolvimento Económico e Social, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, 2ª Vogal Efetiva do Júri, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. -----

----- De acordo com o nº6 do artº36º da LTFP e com o nº1 do artº17º da Portaria nº233/2022, de 09/09 (adiante designada por Portaria), o método de seleção obrigatório é a avaliação curricular, a aplicar nos termos do citado diploma. -----

----- Em conformidade com o disposto no nº4 do artº36º da LTFP e com o artº2º do artº18º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar a entrevista de avaliação de competências, a aplicar aos candidatos aprovados no método de seleção obrigatório. -----

----- Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil. -----

----- Em conformidade com o artº19º da Portaria e tendo como fundamento a maior celeridade na seleção dos candidatos, na eventualidade de serem admitidos mais de quinze candidatos ao procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada: -----

- a) Aplicação do método de seleção da avaliação curricular num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos; -----
- b) Aplicação do método de seleção da entrevista de avaliação de competências apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 (quinze) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento. -----
- c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do respetivo procedimento concursal. -----

----- A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, considerando neste âmbito: a habilitação académica (HA); a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (este último parâmetro será aplicável somente aos candidatos com vínculo de emprego público). -----

----- Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: coordenar e colaborar na execução do plano de ação inerente à medida Radar Social (Nova Geração de Equipamentos e Respostas Sociais, do Plano de Recuperação e Resiliência), concretamente: 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 projeto em causa, 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 coordenação das intervenções ao nível do 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, a operacionalizar em articulação com os parceiros locais; promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local e regional, promovendo a participação e sustentabilidade da

população, bem como outras atividades correspondentes ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da LTFP. -----

----- Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são os seguintes com valoração máxima de 20 valores: -----

- Média da Licenciatura na área da atividade;
- Habilitações académicas superiores às habilitações académicas mínimas exigidas ----- acresce 1 valor.

----- A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos pelas entidades competentes portuguesas. -----

----- Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Sem formação profissional ----- 0 valores;
- Com formação profissional:
 - 1 hora e < 7 horas ----- 0,5 valores cada;
 - 7 hora até 14 horas ----- 1 valor cada;
 - 14 hora até 35 horas ----- 1,5 valores cada;
 - Superior a 35 horas ----- 2 valores cada.

----- Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 7 horas. -----

----- Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Sem Experiência Profissional ----- 9,50 valores;
- Com Experiência Profissional:
 - Até 1 ano ----- 10 Valores;
 - Por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo, acresce ----- 1 valor por ano

----- Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida corresponde à área objeto de recrutamento. -----

----- Para a valoração do parâmetro da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios de avaliação: -----

----- Lei nº66-B/2007, de 28/12 na sua atual redação: Desempenho Excelente – 20 valores; Desempenho Relevante – 16 valores; Desempenho Adequado – 12 valores e Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

----- Caso seja verificada a inexistência de avaliação de desempenho ou a existência de avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerada a avaliação de desempenho de Bom/Desempenho Adequado – 12 valores. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos que tenham vínculo de emprego público: $AC=3HA+FP+6EP+2AD/12$, ou seja, a classificação do método de seleção da avaliação curricular será igual ao quociente entre a soma do triplo da classificação obtida em habilitação académica, da classificação obtida em formação profissional, do sêxtuplo da classificação obtida em experiência profissional e do dobro da classificação obtida em avaliação do desempenho, e doze. -----

b) Para os restantes candidatos: $AC=3HA+FP+6EP/10$, ou seja, a classificação do método de seleção da avaliação curricular será igual ao quociente entre a soma do triplo da classificação obtida em habilitação académica, da classificação obtida em formação profissional, do sêxtuplo da classificação obtida em experiência profissional, e dez. -----

----- As classificações de cada parâmetro de avaliação da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

----- A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo a média dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. -----

----- O método da entrevista profissional de competências deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

----- A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais:

Coordenação; orientação para resultados; orientação para o serviço público; responsabilidade e compromisso com o serviço e iniciativa e autonomia. -----

----- O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. --

----- O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $VF=(70\%AC) + (30\%EAC)$ ou seja, a avaliação curricular ponderará setenta por cento e a entrevista de avaliação de competências ponderará trinta por cento na classificação final. -----

----- Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº24º da Portaria e outros legalmente previstos. -----

----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

----- A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no átrio do Espaço do Cidadão, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República e publicitada nos termos mencionados anteriormente. -----

----- E por não haver mais assuntos a tratar a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. -----

Vânia Margarida Tavares da Silva

Vânia Margarida Tavares da Silva, Presidente do Júri

Maria do Carmo das Neves Jorge

Maria do Carmo das Neves Jorge, Vogal

Sónia Alexandra Rodrigues Monteiro

Sónia Alexandra Rodrigues Monteiro, Vogal

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: XXX

Data: ___/___/___

Competências	Comportamentos (Portaria nº359/2013, de 13/12)	Demonstra	Não Demonstra	TOTAL	Apreciação Qualificativa	Conclusões
Coordenação: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.	Exerce por vezes o papel de orientador/a e dinamizador/a das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para os objetivos alcançados.					
	Assume responsabilidades e objetivos exigentes					
	Toma facilmente decisões e responde por elas					
	É ouvido/a e considerado/a pelos / as colegas de trabalho					
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, concentrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.					
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.					
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.					
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades					
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.	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.					
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da <u>transparência, integridade e imparcialidade.</u>					
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.					
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da <u>igualdade.</u>					
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.	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu <u>posto de trabalho, lhe são colocadas.</u>					
	Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.					
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.					
	Trata a informação confidencial a acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.					
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.	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.					
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.					
	Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.					
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.					

A classificação final de cada competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos. Assim: Elevado - 4 comportamentos presentes; Bom - 3 comportamentos presentes; Suficiente - 2 comportamentos presentes; Reduzido - 1 comportamento presente; Insuficiente - 0 comportamentos presentes.

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	0	0	12	0	0
	0	16	0	0	0
	0	0	12	0	0
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO	0	0	12	0	0
TOTAL	0	16	36	0	0

(exemplo)

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	(C1+C2+C3+C4)/4
---	------------------------

13

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUALITATIVA	Nível Classificativo
--	-----------------------------

Suficiente

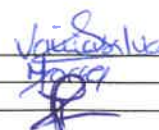
(Nível Classificativo arredondado, por defeito)

O Júri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,





Procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas com termo resolutivo certo, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil

Candidato(a): xxx

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

Critérios de Avaliação	Valoração	Classificação
1 - Habilitações Académicas (HA)	20	
Média da Licenciatura na área de atividade		SUBTOTAL
Habilitações académicas superiores às habilitações académicas mínimas exigidas	acrescer 1 valor	

2 - Formação Profissional (FP)	20	
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores	
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h	0,5 valores cada	
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h	1 valor cada	
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h	1,5 valores cada	SUBTOTAL
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h	2 valores cada	

3 - Experiência Profissional (EP)	20	
Sem qualquer experiência profissional	9,50 valores	
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores	SUBTOTAL
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	1 valor por ano	

4 - Avaliação de Desempenho (AD)	20	
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20
	Desempenho Relevante	16
	Desempenho Adequado	12
	Desempenho Inadequado	8
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação	Bom/Adequado	12

Classificação da AC	Candidatos com VEP	Candidatos sem VEP	AC = ____ + ____ + ____ + ____ / ____
	AC= 3HA+FP+6EP+2AD/12	AC= 3HA+FP+6EP/10	AC = _____ valores
			(arredondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,



