

ATA
1 |

DATA HORA	2023.12.04	INÍCIO	10h00m	FIM	12h30m
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento concursal comum no âmbito do Projeto abrangido pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), "Radar Social – Criação de equipas para projeto piloto" – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo – 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior – 1 na área da psicologia e 1 na área do serviço social – aberto na sequência da deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião realizada no dia 15 de novembro de 2023,</p> <p>PONTO UM: Especificar e concretizar os critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como especificar a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa;</p> <p>PONTO DOIS: Elaboração do aviso de abertura, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).</p>				
LOCAL	Salão Nobre - Edifício dos Paços do concelho de Mesão Frio.				
PRESENCAS	<p>Presidente:</p> <p>Patrícia Sofia Pinto Campelo, Técnica Superior da Câmara Municipal de Mesão Frio, afeta à Ação Social.</p> <p>Vogais Efetivos:</p> <p>Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Técnico Superior/jurista da Câmara Municipal de Mesão Frio, afeto ao Serviço de Recursos Humanos.</p> <p>Nelson Manuel Morais da Fonseca, Técnico Superior da Câmara Municipal de Mesão Frio.</p>				
AUSÊNCIAS	Não aplicável.				

PONTO UM: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

Para ambas as Referências (A – Psicologia e B – Serviço Social), a seleção será feita por avaliação curricular (AC) + entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC). -----

Avaliação Curricular (AC) - Serão avaliadas as habilitações acadêmicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho dos candidatos para o exercício do cargo de técnico superior. -----

Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC) – A entrevista de avaliação de competências de seleção será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal, as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo de técnico superior, através da comparação com o perfil delineado e discussão da respetiva atividade curricular. -----

A **classificação final** será expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $CF = (60\%AC) + (40\%EAC)$. -----

A) Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente: Habilitação académica (HA); Formação profissional (FP); Experiência profissional (EP) e Avaliação do desempenho (AD). -----

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 elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = [HA + FP + (2EP)] / 4$. -----

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)

Para os candidatos que já tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, aplicar-se-á a seguinte fórmula: $AC = [(HA) + FP + (2EP) + (AD)] / 5$. -----

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)
- Avaliação do desempenho (AD)

Habilitação académica (HA) - pondera-se a titularidade de grau académico. Apenas será considerado a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado, estar habilitado com o grau académico de licenciado em Psicologia, para a Referência A, e em Serviço Social, para a Referência B, com a seguinte ponderação: -----

- Licenciatura: 16 valores.
- Licenciatura pré-Bolonha ou mestrado: 18 valores
- Doutoramento: 20 valores

Formação profissional (FP): são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos: -----

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do lugar a prover, com duração:</i>	
	0 horas	0
	1 a 100 horas formação	14
	100 a 300 horas de formação	18
	mais de 300 horas de formação	20

Experiência profissional (EP): pondera-se a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:	
	Sem experiência	0
	Até 1 ano	5
	Entre 1 e 5 anos	10
	Entre 5 e 10 anos	15
	Mais de 10 anos	20

w
f
8

Avaliação do desempenho (AD) – Relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Desempenho inadequado – 0 valores

Desempenho adequado – 12 valores

Desempenho relevante – 16 valores

Desempenho excelente – 20 valores

O total da avaliação de desempenho resulta da média aritmética dos 3 anos. Em situações em que exista ausência de avaliação de desempenho, de um ou mais anos, e tendo em conta ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, por razões que não sejam imputáveis ao candidato é atribuído 10 valores por cada ano. -----

B) Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função.

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, ponderados como segue: -----

- **Motivação da candidatura (MC) - 20%;**
- **Qualidade da experiência profissional e conhecimentos especializados (QEP) - 40%;**
- **Sentido crítico (SC) - 25%;**
- **Tolerância à pressão e contrariedades (TPC) - 15%.**

A entrevista é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula: -----

$$EAC=(0,2*MC)+(0,4*QEP)+(0,25*SC)+(0,15*TPC)$$

Motivação da candidatura (MC): procurar-se-á identificar o grau de empenho e motivação dos candidatos para o exercício das funções a cumprir, tendo em conta o seu conteúdo e exigências, nomeadamente através do desempenho percebido dos candidatos em situações profissionais anteriores ou atuais; -----

Qualidade da experiência profissional (QEP): pretende-se avaliar os antecedentes profissionais dos candidatos e a sua adequação ao lugar a prover, valorizando-se a experiência e capacitação para desempenhos de liderança, gestão da mudança e da inovação, representação e colaboração institucional e interinstitucional, orientação para o serviço público e satisfação do cidadão e orientação para resultados; -----

Sentido crítico (SC): pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para analisar questões e aspetos positivos e negativos do funcionamento institucional, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções, tomar decisões fundamentadas e valorizar a mudança e a inovação; -----

Tolerância à pressão e contrariedades (TPC): pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos. -----

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização da EAC, nos termos previstos no artigo 4.º da Portaria nº 161-A/2021, de 26 de julho. -----

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista. -----

C) Utilização dos Métodos de Seleção

A utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada em conjuntos sucessivos de 5 candidatos, para cada referência, nos termos do artigo 19.º da Portaria nº n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, a aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção (avaliação curricular), e aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências) apenas a 5 dos candidatos, aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional

D) Classificação Final

A Classificação final dos candidatos que completem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderação acima estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (60\%AC) + (40\%EAC)$. -----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos nesta situação devem declarar no formulário de candidatura, em local próprio, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada fase que comportem, são eliminatórios.

São excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

PONTO DOIS: ELABORAÇÃO DO AVISO DE ABERTURA, A PUBLICAR NA 2.ª SÉRIE DO DIÁRIO DA REPÚBLICA, POR EXTRATO, E, INTEGRALMENTE, NA BOLSA DE EMPREGO

PÚBLICO (BEP).

O júri deliberou aprovar o aviso de abertura, que se encontra anexo à presente ATA, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior do Senhor Presidente da Câmara, visando a sua subsequente publicação em Diário da República, Na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município em www.cm-mesaofrio.pt. -----

Todas as deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes. Nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

Patrícia Sofia Pinto Campelo;



Carlos Manuel Pombo Soares Silva;



Nelson Manuel Morais da Fonseca;

