

ACTA Nº 1

REUNIÃO DO JÚRI PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA A OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE AÇÃO SOCIAL), PARA CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

Aos 22 dias do mês de junho do ano em curso, pelas 12 horas, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia da Mina de Água, o Júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de 14 de junho de 2023 para procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico SUPERIOR (área de ação social), para celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, constituído pela Presidente: Rute Alexandra Braga Julião Simões, carreira e categoria de Técnico Superior (Assistente Social); 1.º Vogal Efetivo: Vanessa Melissa Rodrigues Freitas, carreira e categoria de Técnico Superior (Jurista) e que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efetivo: Ana Carina Gomes Ribeiro Guimarães, carreira e categoria de Técnico Superior (Assistente Social).

Esta reunião tem como objetivo:

- I- Definir as funções a desempenhar pelo Técnico Superior (área de ação social);
- II-Fixar os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final;
- III- Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

I – FUNÇÕES A DESEMPENHAR PELO 1 TÉCNICO SUPERIOR (AÇÃO SOCIAL)

Para além dos conteúdos funcionais correspondentes à carreira/categoria, nos termos estabelecidos no anexo à LGTFP, designadamente: Atendimento e acompanhamento social da população, no âmbito do SAAS; Realização de visitas domiciliárias; Elaboração de relatórios e diagnósticos sociais; Informatização de processos nas aplicações informáticas utilizadas no âmbito do SAAS; Aplicação de metodologias como o estudo de caso; Realização de processos estatísticos sobre processos acompanhados; Promoção das redes de parceria e articulação com as entidades e Instituições locais.

II - MÉTODOS DE SELEÇÃO E RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com a alínea c) do n.º 1 e 5 do artigo 17.º da Portaria, será utilizado um único método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção facultativo, nos termos do artigo 18º/2 da Portaria.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo currículo. Será expressa, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes

parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,35 EP + 0,15 AD$.

Habilitação Académica (HA) devidamente certificada pelas entidades competentes

O Júri deliberou a adotar os seguintes critérios:

- a) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores;
- b) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura Serviço Social, Política Social e/ou Trabalho Social) – 18 valores.

Formação Profissional (FP)

Em que serão consideradas as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e workshops, nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos 3 anos e até à data-limite para apresentação das candidaturas, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

- a) Igual ou superior a 35 horas.....20 valores;
- b) Igual ou superior a 22 horas e inferior a 35 horas.....16 valores;
- c) Igual ou superior a 7 horas e inferior a 22 horas.....12 valores;
- d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 7 horas.....8 valores;
- e) Sem participação em curso ou ações de formação.....4 valores

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

- 1 dia = 6 horas;
- 1 semana = 30 horas;
- 1 mês = 120 horas.

Para efeitos de valoração deste item, só será considerada a FP devidamente comprovada por documento idóneo e concluído ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

Experiência Profissional (EP)

Neste factor, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efectivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o exercício de funções, em específico, o tempo de serviço prestado nas áreas em concurso em autarquias locais, a saber:

- Sem experiência profissional na área, mas noutras atividades – 10 valores;
- Com experiência profissional na área – 15 valores
- Tempo de serviço prestado nas áreas concursadas e em autarquias locais:

MESES	CLASSIFICAÇÃO
< 3	15,25 valores
3	16 valores
6	16,75 valores
9	17,5 valores
12	18,25 valores
15	19 valores
18	19,75 valores
21 ou mais	20 valores

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

Os candidatos são pontuados no factor “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores.

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

Avaliação do desempenho (AD)

Neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

A correspondência será realizada pela conversão matemática da escala de 1 a 5 para a escala de 1 a 20.

Escala SIADAP	Valoração
1,0-1,9	6 valores
2,0-2,4	8 valores
2,5-2,9	10 valores
3,0-3,4	12 valores
3,5-3,9	14 valores
4,0-4,4	16 valores
4,5-4,9	18 valores
5,0	20 valores

Quando o candidato não tiver avaliação do desempenho comprovada e não for sujeito à mesma recebe a pontuação de 10 valores.

A classificação final da AC é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,3 HA + 0,2 FP + 0,35 EP + 0,15 AD.$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica

FP= formação profissional

EP= experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Este método visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será aplicado, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionado com o perfil de competências, previamente definido.

- Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas concretos;
- Competência 2 (C2): Planeamento e Organização;
- Competência 3 (C3): Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Competência 4 (C4): Aptidão para trabalhar em equipa;
- Competência 5 (C5): Autonomia e proatividade

A classificação final deste método é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AP = (C1+C2+C3+C4+C5)/5$$

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1= Competência 1

C2= Competência 2

C3= Competência 3

C4= Competência 4

C5= Competência 5

3. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Quer na Avaliação Curricular quer na Entrevista de Avaliação de Competências, os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão de imediato eliminados, em conformidade com o disposto nos nº 4 a) e b) do artigo 21º da Portaria.

A ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e de acordo com a seguinte fórmula:

Restantes candidatos:

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

OF = Ordenação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

III. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24º da Portaria.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- a) Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional na área do posto de trabalho;
- b) Candidato/a com maior número de horas de formação profissional na área do posto de trabalho.

Lida esta acta e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do júri presentes.

