

ATA UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (SERVIÇO SOCIAL) NO ÂMBITO DO PROJETO RADAR SOCIAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Aos 8 dias do mês de março de 2024, no Edifício Municipal e sala de reuniões, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima referido, tendo em vista o cumprimento do disposto no n.º 2, do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, nomeadamente: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e respetiva grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção.

O júri, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 4 de março de 2024, reuniu sob a presidência de Mónica Coelho Batista, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde, e com a presença dos vogais efetivos Nuno Miguel Trincão Craveiro, Chefe do Núcleo de Apoios e Acompanhamento Social e de Saúde Mental e Maria Cristina Ribeiro Teixeira, Técnica Superior. - Iniciados os trabalhos o júri deliberou o seguinte: -----

1.º MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara de 4 de março de 2024: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos de seleção obrigatórios. -----

2.º APLICAÇÃO E VALORAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

O primeiro método de seleção (Avaliação Curricular) será aplicado a todos os candidatos admitidos a concurso. -----

Considerando a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por razões de celeridade e de economia processual, a aplicação do segundo método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências, poderá ser aplicado a conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente da classificação obtida no primeiro método de seleção. -----

Os resultados finais de cada método de seleção serão convertidos numa escala de 0 a 20 valores independentemente de, na valoração inicial de cada método, poderem ser utilizadas escalas diferentes, em função da sua especificidade. -----

Os métodos de seleção são eliminatórios pela ordem indicada, consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a sua realização, que obtenham nota inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

3.º CRITÉRIOS A APLICAR AOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, traduzindo-se na seguinte fórmula: -----

$AC = 0,25HA + 0,25FP + 0,50EP$, em que: -----

HA= Habilitações académicas -----

FP= Formação Profissional -----

EP= Experiência Profissional -----

Habilitações Académicas (HA): nas habilitações académicas será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de nível académico ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes, em que, as Habilitações Académicas serão ponderadas até ao limite de 20 valores, nos seguintes termos: -----

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) - 16 valores; -----

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado) - 18 valores; -----

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) - 20 valores. -----

Formação Profissional (FP): na avaliação profissional apenas será considerada a formação profissional obtida nos últimos 5 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas: -----

Os números de horas serão calculados da seguinte forma: -----

Sem formação - 0 valores -----

Até 30h - 10 valores -----

Entre 31h a 60h - 14 valores -----

Entre 61h a 100h - 18 valores -----

Superior a 100h - 20 valores -----

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 seis horas. -----

Av. 25 de Abril,
3830-044 Ílhavo

geralcmi@cm-ilhavo.pt
www.cm-ilhavo.pt
+(351) 234 329 600

NIPC: 506 920 887

M.
CF

Experiência Profissional (EP): a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades atinentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, devendo ser sempre comprovado com documentação, e será valorado de acordo com a tabela que se segue: -----

Sem experiência - 10 valores -----

Menos de a 1 ano - 13 valores -----

De 1 ano a menos de 3 anos - 15 valores -----

De 3 anos a menos de 6 anos - 17 valores -----

Igual ao superior a 6 anos - 20 valores -----

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): -----

Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da nota final da aplicação da seguinte fórmula: -----

$EAC = (A+B+C+D)/4$ -----

Competências avaliadas: -----

A - 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: -----

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 a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; -----

Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. -----

B - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas; -----

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 que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

C - Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos; -

Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes; -----

Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos; -----

Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas. -----

D - Conhecimentos especializados e Experiência: visa avaliar um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; -----

Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; -----

Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----

Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

20 valores - o candidato evidencia os 4 comportamentos associados à competência; -----

16 valores – o candidato evidencia 3 comportamentos associados à competência; -----

12 valores – o candidato evidencia 2 comportamentos associados à competência; -----

8 valores – o candidato evidencia 1 comportamento associado à competência; -----

4 valores – o candidato não evidencia comportamentos associados à competência. -----

4.º CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): -----

A classificação final e conseqüente ordenamento dos candidatos resultará da média ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

CF = 0,60AC + 0,40EAC. -----
 AC = Avaliação Curricular. -----
 EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----
 Em caso de igualdade de classificação serão aplicados os critérios de desempate definidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. -----
 Os critérios de ordenação preferencial são os previstos no art. 24.º da Portaria. -----
 Caso subsista a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: -----
 a) Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competências; --
 b) O candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada. -----
 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 que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 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. -----
 Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----
 Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, lavrada e lida a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

A Presidente do Júri



Vogal



Vogal



