



## ATA 1 - Referência RADAR.TS.GES

**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 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior de Gestão**

Aos 30 (trinta) dias do mês de novembro do ano de 2023 (dois mil e vinte e três), pelas 9 (nove) horas e 30 (trinta) minutos, na Sala de Reuniões do Edifício da Câmara Municipal de Sabrosa, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, aqui identificados:

Presidente do Júri: Maria Manuela Miguel Pontes Rocha, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Educação, Saúde e Ação Social (UOF\_ESAS);

1.º Vogal efetivo: Manuel João Areias Peixoto, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível Administrativa, Financeira e Patrimonial (UOF\_AFP);

2.º Vogal efetivo: Helena Cristina Peixoto Vidazinha, Chefe de Serviço da Unidade Orgânica Flexível de Ação Social (UOF\_AS);

Tendo como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização:

### 1. Âmbito do recrutamento

1.1 Ao abrigo da modalidade prevista no Mapa de Pessoal de 2023, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público;

1.2 Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos das alíneas a) a c), do n.º1, do artigo 35.º da LGTFP, ou seja, trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade do Município de Sabrosa ou de outro órgão ou serviço ou, ainda, que se encontrem em situação de requalificação, e também trabalhadores integrados em outras carreiras;

1.3 Sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem prevista na alínea d), do n.º1, do artigo 37.º da LGTFP, a saber: o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos;

1.4 Nos termos da alínea k), do n.º3, do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

### 2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 17.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente procedimento são:

- a. Avaliação Curricular (AC) e
- b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

**2.1 Avaliação Curricular**

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD). Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

Os candidatos que não obtenham uma valoração inferior a 9,50 (nove vírgula cinco) valores serão excluídos. Ao abrigo do disposto no n.º3, do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

A AC será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, de acordo com a fórmula  $AC=(HA+FP+EP+AD)/4$ , em que:

**2.1.1 Habilitações Académicas:** serão ponderadas até ao limite de 20 (vinte) valores.

	Valoração
Licenciatura, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º2, do artigo 34.º da LGTFP.	20 (vinte)

**2.1.2 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 e obtidas nos últimos 5 (cinco) anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a 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:

	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 (dez)
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre até 10 (dez) horas, inclusive	12 (doze)
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 10 (dez) e 20 (vinte) horas, inclusive	14 (catorze)
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 20 (vinte) horas e 30 (trinta) horas, inclusive	16 (dezasseis)
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas, inclusive	18 (dezoito)
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 (quarenta) horas	20 Valores

**2.1.3 Experiência Profissional:** Neste parâmetro pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

	Valoração
Experiência profissional < que 1 (um) ano	10 (dez)
Experiência profissional maior ou igual a 1 (um) ano e menor que 2 (dois) anos	12 (doze)
Experiência profissional maior ou igual a 2 (dois) ano e menor que 3 (três) anos	14 (catorze)
Experiência profissional maior ou igual a 3 (três) ano e menor que 4 (quatro) anos	16 (dezasseis)
Experiência profissional maior ou igual a 4 (quatro) ano e menor que 5 (cinco) anos	18 (dezoito)
Experiência profissional maior que 5 (cinco) anos	20 Valores

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

**2.1.4 Avaliação de Desempenho:** Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho relevante	0 (zero)
Sem avaliação de desempenho	10 (dez)
Desempenho adequado	14 (catorze)
Desempenho relevante	16 (dezasseis)
Desempenho excelente	20 (vinte)

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entende atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

## 2.2 Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas 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 valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

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

**A. Planeamento e Organização:** visa avaliar 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:

llr


- a. Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
- b. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
- c. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
- d. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

**B. Iniciativa e Autonomia:** visa avaliar a 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:

- a. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
- b. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
- c. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
- d. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

**C. 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:

- a. 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;
- b. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- c. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
- d. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

**D. Tolerância à Pressão e Contrariedades:** visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a. Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão;
- b. Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional;
- c. Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais;
- d. Aceita as críticas e contrariedades.



**E. 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:

- a. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
- b. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
- c. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- d. 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 (vinte) valores: o candidato evidencia os 4 (quatro) indicadores comportamentais da competência;
- 16 (dezasseis) valores: o candidato evidencia 3 (três) indicadores comportamentais da competência;
- 12 (doze) valores: o candidato evidencia 2 (dois) indicadores comportamentais da competência;
- 8 (oito) valores: o candidato evidencia apenas 1 (um) indicador comportamental da competência;
- 0 (zero) valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o método do candidato com a melhor classificação obtida nas seguintes competências por ordem decrescente: E, A, C, B e D.

Os candidatos que não compareçam a este método de seleção serão excluídos, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 (nove vírgula cinco) valores, em ambos os métodos. Ao abrigo do disposto no n.º3, do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

### 3. Ordenação Final (OF)

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:  $OF = 50\%.AC + 50\%.EAC$

### 4. Candidato com deficiência

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º daquela Portaria. Nos termos do n.º3, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

### 5. Notificações

As notificações dos candidatos serão efetuadas através de plataforma eletrónica, sendo utilizado o correio eletrónico constante do formulário de candidatura, nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

### 6. Publicitação dos resultados

Os resultados obtidos em cada método de seleção são efetuados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, de acordo com o artigo 22.º da Portaria acima.

### 7. Audiência dos interessados e homologação

Em conformidade com o artigo 25.º da Portaria:

7.1 Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados da lista de ordenação final, para efeitos de audiência prévia;

7.2 Após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas dezanove horas, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

Sabrosa e Paços do Concelho

Presidente do Júri: Maria Manuela Miguel Pontes Rocha, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Educação, Saúde e Ação Social (UOF\_ESAS);

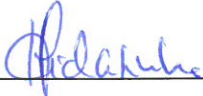


UR

1.º Vogal efetivo: Manuel João Areias Peixoto, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível Administrativa, Financeira e Patrimonial (UOF\_AFP);

  
\_\_\_\_\_

2.º Vogal efetivo: Helena Cristina Peixoto Vidazinha, Chefe de Serviço da Unidade Orgânica Flexível de Ação Social (UOF\_AS);

  
\_\_\_\_\_