



## ATA N.º1

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, A TERMO RESOLUTIVO CERTO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DO POSTO DE TRABALHO INFRA IDENTIFICADO, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL — DIVISÃO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE:**

**REF.ª C — UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA TÉCNICA SUPERIOR (ESTATÍSTICA E PLANEAMENTO) - EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO**

**CÓDIO DE OFERTA: OE202405/0475**

-----Aos treze dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri: Dr.ª Sandra Maria Costa Teixeira, Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde em regime de substituição. Vogais: Dr.ª Maria Cristina dos Santos Ribeiro, Técnica Superior e que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Dr.ª Paula Carina Carvalho e Silva, Chefe da Divisão Administrativa em regime de substituição, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valorização final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.-----

-----**Caracterização do posto de trabalho:** Funções previstas no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, às quais corresponde o grau de complexidade 3, designadamente nas seguintes áreas: — O profissional que se dedica à estatística faz a recolha de dados, analisando-os interpretando-os. É o profissional que faz o planeamento de todo o levantamento de dados, geralmente feito por meio de inquéritos por questionário, ou entrevistas que possam ser revertidas para dados quantitativos. Estes dados são depois usados para construir um banco de dados, o qual nos permite fazer análises distintas. Função: — Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social — Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação; — Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com a carta social municipal, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; — Georreferenciar as pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social que foram identificadas; — Georreferenciar





recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades. Ocasionalmente pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do Município, por despachos ou por determinação superior, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da LGTFP. -----

-----**Nível habilitacional:** Ref.ª C — Um posto de trabalho na carreira e categoria técnica superior (estatística e planeamento) Licenciatura em Estatística e Planeamento - Grau de Complexidade 3. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. -----

-----Serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. -----

-----**MÉTODOS DE SELEÇÃO:** -----

----- Os Métodos de Seleção a utilizar serão Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

-----**1.AVALIAÇÃO CURRICULAR:** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

----- Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de





complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). -----

-----A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos/às candidatos/as que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

-----Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

-----Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: -----

-----Avaliação Curricular = (Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 6 Experiência Profissional + Avaliação de Desempenho) /10. -----

$AC = (HA + 2 FP + 6 EP + AD)/10.$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

-----Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

-----**O parâmetro habilitação académica (HA)** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, é ponderado da seguinte forma:-----

-----a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – Licenciatura – 19 valores;-----

-----b) Habilitação de grau académico superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

-----**No parâmetro formação profissional (FP)** apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e





*Handwritten signature and initials in blue ink.*

ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores): -----

-----**Ações de formação realizadas concretamente nas seguintes áreas – Ações de formação realizadas concretamente nas seguintes áreas: Estatística aplicada às ciências Sociais; Georeferenciação:**-----

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação;-----

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação;-----

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação;-----

----- **Ações de formação realizadas em outras áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional:**-----

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação;-----

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação;-----

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação;-----

-----Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do/a formando/a; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado-----

-----**No parâmetro experiência profissional (EP)**, onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a preencher. Para a análise da experiência profissional apenas será tido em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo serviço de origem, da seguinte forma:-----

a) Sem experiência - 10 valores;-----

b) Experiência até 3 anos na área (excluindo em autarquias locais) – 12 valores;-----





c) Experiência até 3 anos na área em autarquias locais – 15 valores; -----

d) Experiência  $\geq$  3 anos na área (excluindo em autarquias locais) – 18 valores; -----

e) Experiência  $\geq$  3 anos na área em autarquias locais – 20 valores. -----

----- **No parâmetro avaliação de desempenho (AD)**, devidamente comprovada em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo em que o/ candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, é ponderada da seguinte forma: -----

----- De 4,500 a 5,000 – Excelente / 4,000 a 5,000 – Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- De 4,000 a 4,400 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----- De 3,000 a 3,900 Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

----- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2,000 a 2,900 – Necessita Desenvolvimento / 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

----- Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

----- A avaliação curricular tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores. -----

----- **2. Entrevista de Avaliação de Competências:** a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

----- Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----





----- Perfis de competências determinado como essencial: (1) Orientação para os resultados; (2) Conhecimentos Especializados e Experiência; (3) Iniciativa e Autonomia; (4) Responsabilidade e compromisso com o serviço; (5) Trabalho de equipa e cooperação; (6) Tolerância à pressão e contrariedades. -----

----- A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

Apresenta 0 competências – 4 valores;

Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores;

Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente – 12 valores;

Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;

Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores.

Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma:

Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente;

Evidencia 2 comportamentos – suficiente;

Evidencia 3 comportamentos – bom;

Evidencia 4 comportamentos – elevado.

**----- Ordenação final:-----**

----- A ordenação final dos/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

----- Em caso de **igualdade de valoração entre candidatos/as**, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes;





candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Conhecimentos Especializados e Experiência. -----

----- Candidatos/as **portadores/as de grau de incapacidade** igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei - nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

----- O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Felgueiras. -----

----- E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. -----

----- Esta deliberação foi tomada por unanimidade. -----

----- Paços do Concelho de Felgueiras, 13 de maio de 2024. -----

O Júri,

A Presidente,

(Dr.ª Sandra Maria Costa Teixeira)

As Vogais,

(Dr.ª Maria Cristina dos Santos Ribeiro)

(Dr.ª Paula Carina Carvalho e Silva)

