

## ATA 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 ASSISTENTE TÉCNICO, ÁREA DE APOIO PSICOSSOCIAL (REF.C), PARA CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

Aos 17 dias do mês de agosto do ano em curso, pelas 10:00 horas, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia da Mina de Água, o Júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de 02 de agosto de 2023 para procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnico, área de apoio psicossocial, para celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, constituído pela Presidente do Júri: 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). 1.º Vogal Suplente: Joana Maria Gonçalves Lopes, carreira e categoria de Técnico Superior; 2.º Vogal Suplente: Carla Rosa Dias de Oliveira, carreira e categoria de Assistente Técnico.

Esta reunião tem como objetivo:

- I- Definir as funções a desempenhar para a ocupação de 1 lugar de Assistente Técnico (Ref.C);
- 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**

Para além dos conteúdos funcionais correspondentes à carreira/categoria de assistente técnico nos termos estabelecidos no anexo à LGTFP, deverá desempenhar nomeadamente as seguintes funções, na área de Apoio Psicossocial: Prestar apoio técnico-administrativo ao SAAS (contactos telefónicos, informações escritas, agendamentos, preenchimento de

monitorizações, entre outros,...); Estabelecer contactos diversos com os utentes, de acordo com as orientações do Técnico Gestor de Processo; Prestar apoio ao Técnico Gestor de Processo nomeadamente na realização de visitas domiciliárias e diligências diversas; Acompanhar os utentes na regularização de documentação, no preenchimento de formulários, no apoio na organização e no planeamento das atividades de vida diária; Prestar apoio no acompanhamento dos planos de inserção definidos; Elaborar relatórios da atividade desenvolvida; Prestar apoio psicossocial no desenvolvimento de atividades diversas de cariz comunitário, promovidas pela Autarquia.

## **II - MÉTODOS DE SELEÇÃO E RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL**

Os métodos de seleção a utilizar são os previstos no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º, ambos do anexo à LTFP e ainda com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: Avaliação Curricular (AC), complementando com o método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

### **1.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** que visa aferir os elementos de maior relevância para o

posto de trabalho a ocupar, com base na análise do respetivo currículo. Com uma ponderação de 70%, em que são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

- i) A habilitação académica;
- ii) A formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- iii) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é experiência profissional nas áreas das competências atribuídas legalmente às Juntas de Freguesia;;
- iv) A avaliação do desempenho relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica a do posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores.

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:  $AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,35 EP + 0,15 AD$ .

**2.1.1. 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 (12º ano de escolaridade) com formação técnico profissional na área da ação social – 18 valores.

**2.1.2. 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.

### 2.1.3. Experiência Profissional (EP)

Neste fator, 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 efetivo 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
- Experiência profissional em autarquias locais e com alguma incidência nas áreas concursadas – 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 fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores.

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

#### 2.1.4. 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.

**2.1.5.** 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

## 2.2. 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:

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

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.



**Presidente**

(Dra. Rute Julião)



**1º Vogal Efetivo**

(Dra. Vanessa Freitas)



**2º Vogal Efetivo**

(Dra. Carina Guimarães)