

Procedimento concursal de recrutamento para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (DSIS – 3 TS – Radar Social)

**ATA N.º 1**  
**FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS**

-----Aos 04 dias do mês de novembro de 2024, nesta cidade de Espinho e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal de recrutamento para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de três (3) postos de trabalho na carreira unicategorial de Técnico Superior (Projeto Radar Social), para a Divisão de Saúde e Intervenção na Sociedade, composto por:-----

-----**Presidente de júri:** Anabela da Silva Lourenço, Chefe da Divisão de Saúde e Intervenção na Sociedade.

-----**Vogais efetivos:** Carlos Luís Bessa Monteiro de Moraes Gaio, Chefe da Divisão Jurídica e de Apoio à Administração, e Joana Maria Pereira Soares, Chefe da Divisão de Recursos Humanos. -----

-----Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, para ocupação dos seguintes postos de trabalho e com o seguinte conteúdo funcional: -----

-----**Procedimento A: 1 (um) posto de trabalho na carreira unicategorial de Técnico Superior, com Licenciatura em Sociologia (Grau de Complexidade 3):** Exerce funções de coordenação do projeto no âmbito da execução do Projeto Radar Social (objeto de candidatura PRR), nomeadamente com as seguintes funções: Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores. Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias. Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social. Este sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais, recolhendo as devidas autorizações que cumpram o RGPD e para eventual disponibilização dos dados pessoais para as Entidades Parceiras. Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades. Executar o Plano de Ação identificado na Fase do projeto, devendo ter como referência as seguintes atividades: Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou a família em situação de vulnerabilidade social; Realização da avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema integrado de georreferenciação; Informação/orientação da pessoa ou família, assegurando o seu encaminhamento para a rede dos serviços de atendimento e acompanhamento social ou dos parceiros da Rede Social, mediante a ativação do sistema integrado de referenciação; Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção social emergencial.-----

-----**Procedimento B: 1 (um) posto de trabalho na carreira unicategorial de Técnico Superior, com Licenciatura em Psicologia (Grau de Complexidade 3):** Exerce funções como técnico no âmbito da execução do Projeto Radar Social (objeto de candidatura PRR), nomeadamente com as seguintes funções: Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano

de Ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores. Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias. Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social. Este sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais, recolhendo as devidas autorizações que cumpram o RGPD e para eventual disponibilização dos dados pessoais para as Entidades Parceiras. Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades. Executar o Plano de Ação identificado na Fase do projeto, devendo ter como referência as seguintes atividades: Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou a família em situação de vulnerabilidade social; Realização da avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema integrado de georreferenciação; Informação/orientação da pessoa ou família, assegurando o seu encaminhamento para a rede dos serviços de atendimento e acompanhamento social ou dos parceiros da Rede Social, mediante a ativação do sistema integrado de referenciação; Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção social emergencial. -----

-----**Procedimento C: 1 (um) posto de trabalho na carreira unicategorial de Técnico Superior, com Licenciatura em Educação Social (Grau de Complexidade 3):** Exerce funções como técnico no âmbito da execução do Projeto Radar Social (objeto de candidatura PRR), nomeadamente com as seguintes funções: Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores. Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias. Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social. Este sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais, recolhendo as devidas autorizações que cumpram o RGPD e para eventual disponibilização dos dados pessoais para as Entidades Parceiras. Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades. Executar o Plano de Ação identificado na Fase do projeto, devendo ter como referência as seguintes atividades: Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou a família em situação de vulnerabilidade social; Realização da avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema integrado de georreferenciação; Informação/orientação da pessoa ou família, assegurando o seu encaminhamento para a rede dos serviços de atendimento e acompanhamento social ou dos parceiros da Rede Social, mediante a ativação do sistema integrado de referenciação; Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção social emergencial. -----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

-----1. Métodos de seleção e utilização faseada: -----

-----Nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular**, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo, **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos do n.º 2 do 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. -----

-----Serão excluídas as pessoas candidatas que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como aquelas que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o art.º 21.º da Portaria.-----

-----Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte das pessoas candidatas aprovadas no método imediatamente anterior (Avaliação Curricular), a convocar por conjuntos sucessivos de dez pessoas, por ordem decrescente de classificação. -----

-----2. Avaliação Curricular (AC): -----

-----Visa aferir a existência de 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. Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nele alcançado. 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 a pessoa candidata, de acordo com o n.º 3, do artigo 15.º, da Portaria.-----

-----Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

-----**AC= (HA + FP + 2xEP) / 4** -----

-----Sendo que:-----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----HA – Habilitação Académica; -----

-----FP – Formação Profissional;-----

-----EP – Experiência Profissional;-----

-----Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

-----**Habilitações Académicas (HA)** – onde se avalia a titularidade de grau académico bem como quaisquer outras habilitações académicas concluídas para além destas, desde que oficialmente reconhecidas, adquiridas até ao fim do prazo de candidaturas, sendo ponderada da seguinte forma:-----

| Habilitações Académicas                                                                | Valoração     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) | 15,00 valores |
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento).         | 20,00 valores |

-----Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----



-----**Formação Profissional (FP)** – Neste fator 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. Serão consideradas as ações de formação frequentadas, a partir da data de conclusão do grau de habilitação mínimo até à data de abertura do presente procedimento. -----

-----Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização; sendo que, 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 sete horas e cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.-----

-----Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

| Formação Profissional                                                                                           | Valoração  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas.   | 10 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas.  | 12 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas.  | 14 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.  | 16 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 e 120 horas. | 18 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 120 horas. | 20 valores |

**Experiência Profissional (EP)** – Neste fator pretende-se determinar a qualificação das pessoas candidatas para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções e atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos: ----

| Experiência Profissional                | Valoração  |
|-----------------------------------------|------------|
| Sem experiência profissional            | 10 valores |
| Experiência profissional < 2 anos       | 12 valores |
| Experiência profissional ≥ 2 e < 3 anos | 14 valores |
| Experiência profissional ≥ 3 e < 4 anos | 16 valores |
| Experiência profissional ≥ 4 e < 5 anos | 18 valores |
| Experiência profissional ≥ 5 anos       | 20 valores |

-----3. Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

-----Em termos de valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: -----

21  
CP 9

-----**EAC = (15\*A+ 15\*B+ 15\*C+ 15\*D+ 15\*E+ 25\*F) / 100** -----

-----**Procedimento A:**-----

-----A - Coordenação: que visa avaliar a capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.-----

-----B - Análise da informação e sentido crítico: visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

-----C - Trabalho de equipa e cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----

-----D - Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

-----E - Planeamento e organização: visa avaliar a 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.-----

-----F - Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.-----

-----**Procedimentos B e C:**-----

-----A - Iniciativa e autonomia: visa avaliar a 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.-----

-----B - Análise da informação e sentido crítico: visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

-----C - Trabalho de equipa e cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----

-----D - Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

-----E - Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.-----

-----F - Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.-----

-----Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

-----20 Valores: Nível Excelente;-----

-----18 Valores: Nível Muito Bom;-----

-----16 Valores: Nível Bom;-----

-----14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;-----

-----12 Valores: Nível Satisfaz;-----

-----10 Valores: Nível Suficiente;-----

-----8 Valores: Nível Fraco;-----

-----4 Valores: Nível Insuficiente.-----

-----4. Ordenação Final -----

-----A ordenação final das pessoas candidatas que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

-----**OF = (70 AC + 30 EAC) / 100** -----

-----Sendo que:-----

-----OF – Ordenação Final;-----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

-----5. CrITÉrios de Ordenação Preferencial -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre pessoas candidatas, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

-----1.ª pessoa candidata com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência"; -----

-----2.ª pessoa candidata com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados"; --

-----3.ª pessoa candidata com a melhor classificação obtida na competência " Análise da informação e sentido crítico ". -----

-----4.ª pessoa candidata com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.-----

-----6. Pessoas candidatas com grau de incapacidade -----

-----Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a pessoa candidata 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.

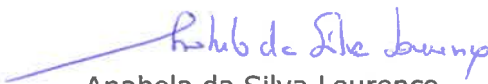
-----7. Notificações -----

-----O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas às pessoas candidatas são realizadas através da Plataforma de Recrutamento da Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção da Câmara Municipal de Espinho.

-----No âmbito do exercício de audiência de interessados, as pessoas candidatas devem, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento.-----

-----E, não havendo outros assuntos a tratar, se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O Júri,

  
Anabela da Silva Lourenço

  
Carlos Luís Bessa Monteiro de Moraes Gaio

  
Joana Maria Pereira Soares