

Procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 3 postos de trabalho previstos e não ocupados, da carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para a carreira e categoria de Técnico Superior, destinado a titulares de Licenciatura em Serviço Social (CNAEF 762), para exercício de funções na Divisão de Planeamento e Rede Social.

ATA N.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de maio do ano de 2024, pelas 10h30, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 09 de Abril de 2024, que recaiu sobre a proposta n.º 380/2024 [DRH], no decurso da candidatura intitulada “Radar Social — Criação de equipas para projeto piloto - Projeto n.º 0199” no âmbito da medida “RE-CO3-101 - Nova Geração de equipamentos e Respostas Sociais”, do PRR, e da alteração do mapa de pessoal aprovada pela Assembleia Municipal na reunião realizada em 27 de março de 2024, que contempla a criação dos postos de trabalho necessários à constituição da equipa do Radar Social, a abertura de um Procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 3 postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, destinado a titulares de licenciatura em Serviço Social (CNAEF 762), para exercício de funções na Divisão de Planeamento e Rede Social, reuniu o Júri do procedimento, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 17 de maio de 2024, tendo estado presentes os seguintes membros:

Presidente – Dra. Filipa Pereira, Chefe da Divisão de Recursos para a Inclusão Social.

Vogais efetivos:

1.º Vogal, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos – Dra. Susana Graça, Chefe da Divisão de Planeamento e Rede Social;

2.º Vogal – Dra. Vera Calha, Chefe da Unidade de Apoio Técnico.

Vogais Suplentes:

1.º Vogal – Dra. Helena Bonzinho, Diretora de Departamento de Coesão e Desenvolvimento Social;

2.º Vogal – Dra. Luísa Andrade, Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade.

A reunião do Júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a respetiva ordem de trabalhos:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) De acordo com o despacho do Senhor Presidente de 17 de maio de 2024, e nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o método de seleção obrigatório a utilizar no presente procedimento é o seguinte:
 - i. Avaliação curricular;
- b) De acordo com o n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, concatenado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação vigente, doravante referida como “Portaria” o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento é o seguinte:
 - i. Entrevista de avaliação de competências;
- c) A 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, nos termos do disposto da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria;
- d) A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos do disposto da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria;
- e) O perfil de competências associado ao posto de trabalho colocado a concurso é o que consta do mapa de pessoal do Município de Cascais e integra um conjunto de competências escolhidas de entre as constantes do anexo V à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma;
- f) A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:
 - i. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular);
 - ii. Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências) apenas a 10 dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;

- iii. Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;
- iv. Sendo necessário, repetição das operações referidas nas subalíneas i) e ii) até ao efetivo preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso.

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2010, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;
- c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da avaliação curricular, assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitação Académica;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

- i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) - 18 valores;
- ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores.

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

b) A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até 12 horas	1
Superior a 12 horas e até 18 horas	2
Superior a 18 horas e até 24 horas	3
Superior a 24 horas e até 30 horas	4
Superior a 30 horas	5

Duração da pós-graduação ou parte letiva do mestrado se esta for equivalente a pós-graduação	Unidades de crédito
Até 150 horas	14
De 151 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	22

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

- Menos de 2 anos de experiência profissional – 8 valores;
- Entre 2 e 5 anos de experiência profissional – 12 valores;
- Entre 5 e 8 anos de experiência profissional – 14 valores;
- Entre 8 e 11 anos de experiência profissional – 16 valores;
- Entre 11 e 14 anos de experiência profissional – 18 valores;
- Mais de 14 anos de experiência profissional – 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

- 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;
- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;
- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;
- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

1.4. O Júri pode exigir aos candidatos que apresentem documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

2.1. As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso, e os comportamentos às mesmas associados, são os que se discriminam a seguir:

Competência 1

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.

Comportamentos associados à competência:

- 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.

Competência 2

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Comportamentos associados à competência:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

Competência 3

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Comportamentos associados à competência:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.

- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Competência 4

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Comportamentos associados à competência:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

Competência 5

INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

- Comportamentos associados à competência:
- Resolve com criatividade problemas não previstos.
- Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

2.2. Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à	8 valores

competência em avaliação.	
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

2.3. A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximada de 30 a 45 minutos.

2.4. A classificação da entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$$

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. Quanto ao sistema de valoração final:

3.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (CAC \times 70\%) + (CEAC \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

3.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 e a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Inovação e qualidade”;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Trabalho de equipa e cooperação”;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Orientação para resultados”.

III - Quanto ao **ponto 3** da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

IV - No que concerne ao **ponto 4** da ordem de trabalhos - Forma de notificação dos candidatos -, o Júri deliberou ainda, nos termos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 11h30, da qual foi elaborada a presente Ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

O Júri

Assinado por: **ANA FILIPA DOS SANTOS SOUSA PEREIRA**
Num. de Identificação: 10814451
Data: 2024.06.28 17:04:13+01'00'



Assinado por: **SUSANA MARIA VIEIRA MARTINHO FILIPE GRAÇA**
Num. de Identificação: 10505462
Data: 2024.06.28 12:24:12+01'00'

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo