



Boves
Alfent
H

Ata nº 1 / Júri

(Nos termos do artigo 36.º da LTFP e n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)

Procedimento Concursal para o Recrutamento de 1 (um) Técnico Superior (Serviço Social/Ação Social/Psicologia Social) com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Certo, promovido pela Freguesia de Pelariga.

Aos vinte e sete dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, na Sede da Freguesia de Pelariga, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, constituído por Nuno Filipe Rodrigues Gomes, Presidente do Júri, Ana Rita Moreira Jacinto e Sandra Isabel Pascoal das Neves, ambos como vogais efetivos a fim de deliberar sobre os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos da alínea 2 do artigo 9º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

Ponto único: Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade; Definir os métodos de seleção a utilizar, bem como os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Perfil de competências: A caracterização do posto de trabalho corresponde:

a) No âmbito geral, as funções a exercer são as que constam do Anexo ao n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, de acordo com o conteúdo funcional da categoria de Técnico Superior correspondente ao grau 3 de complexidade, compreendendo as seguintes funções e competências: *"Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que*



Rece
Anfocin
M

fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores”.

b) No âmbito específico, os titulares do posto de trabalho, para além das funções descritas no ponto anterior, irão executar tarefas de competência da autarquia em matéria de ação social, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente:

- Gestão das ações sociais da Freguesia, assim como no planeamento e execução das políticas sociais (programas, projetos e respetivos relatórios);
- Promoção, em articulação com a rede social, da elaboração, atualização e divulgação do Diagnóstico e Plano de Desenvolvimento Social do concelho;
- Dinamização da comissão social inter-freguesias
- Atender os fregueses no âmbito da ação social;
- Apoio domiciliário a idosos;
- Identificar e analisar os problemas e as necessidades de apoio social dos fregueses;
- Participação na planificação estratégica da intervenção social local;
- Sinalização das situações de pobreza e exclusão social, definindo propostas de atuação;
- Acompanhar os utentes e respetivas famílias, mediante a elaboração de planos de intervenção social;



Reves
Adjunto

- Desenvolvimento de ações de informação/sensibilização e outras iniciativas que visem uma melhor consciência coletiva dos problemas sociais e promovam a dinâmica do plano de desenvolvimento social;
- Apoiar e coordenar as relações da freguesia com as instituições privadas ou públicas de solidariedade social;
- Dinamização de grupos sociais da freguesia;
- Promoção de eventos de dinamismo social e cultural no âmbito da prevenção da exclusão social;
- Promover mecanismos de captação de recursos e rentabilização dos existentes.
- Prevenção de problemas sociais: Desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de programas e planos de prevenção de situações de risco social (incluindo medidas de reabilitação e integração social).
- Intervenção psicossocial junto de famílias, em situações de desprotecção de menores, conflito e violência familiar, necessidade de desenvolvimento de competências parentais, integração das famílias em redes de apoio social, melhoria das relações familiares, entre outras.
- Intervenção psicossocial junto de crianças e jovens com o objectivo de proteger os seus direitos e interesses, assim como potenciar o seu desenvolvimento saudável. Ou, ainda, promover a integração familiar e escolar de crianças e jovens, a transição e integração no mundo do trabalho, o acesso à informação e aos recursos sociais, actividades de prevenção da delinquência, toxicod dependência, insucesso escolar, bullying, violência escolar ou gravidez precoce.
- Intervenção psicossocial junto de idosos, no combate ao declínio físico e intelectual, à solidão, ao isolamento e à marginalização social, assim como na promoção da independência, autonomia, participação na vida social, adaptação ao envelhecimento, melhoria das competências cognitivas e da qualidade de vida na velhice.
- Coordenação e gestão de projectos.



Alves
Anfácio

- Contribuir para a dinamização da comunidade e do seu potencial de recursos, para a construção de fluxos e redes sociais de apoio na comunidade, assim como para a adaptação dos projectos às necessidades particulares de cada comunidade.

2. Nível Habilitacional: Licenciatura (Grau 3), conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. O(a) candidato(a) deve possuir idoneidade para o exercício das funções em causa. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Licenciatura – Serviço Social, Ação Social e Psicologia Social ou equiparadas.

3. Métodos de seleção: Nos termos do n.º 6 do art.º 36º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas de 20 de junho, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, o método de seleção obrigatório a aplicar aos candidatos, será a **Avaliação Curricular (AC)**; sendo este complementado com o método de seleção facultativo, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos termos do n.º 2 do art.º 18 conjugado com a alínea d) do n.º 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

3.1 - A Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular, prevista na alínea c) do n.º 1, do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.



30/05/2015
H. Pinto
M.

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

Habilitações Académicas (HAB):

Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 10 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores.

Formação Profissional (FP):

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado: Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) - 10 Valores;

Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover:

> 0 e < 100 horas 12 valores

>100 horas e < 200 horas 15 valores

>200 horas e < 500 horas 17 valores

> 500 horas 20 valores

Experiência Profissional (EP):

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada e será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência profissional — 10 valores;

Menos de três anos — 14 valores;

Entre três e dez anos — 18 valores;

Mais de dez anos — 20 valores.



Reves
Anfost
M

Avaliação de Desempenho (AD):

Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro:

Excelente: 20 valores;

Relevante: 16 valores;

Adequado: 12 valores;

Inadequado: 08 valores;

Sem Avaliação de Desempenho: 10 valores.

A classificação de avaliação curricular será expressão numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, que se traduzirá na seguinte fórmula:

a) Para candidatos sem vínculo de emprego público:

$$AC = HA + FP + EP / 3$$

b) Para candidatos com vínculo de emprego público:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A ponderação, para a valoração final, da AC é de 50%.



[Handwritten signature]

3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Nos termos da alínea d) do n.º 1, do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC incidirá sobre a lista de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Para cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

As competências a avaliar, conforme o perfil previamente definido para o ingresso na carreira de Técnico Superior, são as seguintes:

A – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- b) Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- c) Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- d) No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.



Planes
Angelito

B – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: 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:

- 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.

C - CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: 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.

D - ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



Alves
Alves

- a) Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
- b) Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
- c) Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.
- d) Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de acções de formação de reconhecido interesse para o serviço.

E - 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. 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.

F - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: 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.



Blues
A. F. M.

- d) Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

G - COMUNICAÇÃO: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- b) Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- c) É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- d) Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

Cada uma das competências é avaliada com a seguinte avaliação/valoração:

- Possui um nível elevado da competência – 20 valores;
- Possui um nível bom da competência – 16 valores;
- Possui um nível suficiente da competência – 12 valores;
- Possui um nível reduzido da competência – 8 valores;
- Possui um nível insuficiente da competência – 4 valores.

A classificação final da EAC resulta da média aritmética das classificações obtidas na avaliação de competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G)/7$$

Duração máxima da EAC: 30 minutos por cada candidato.

A ponderação, para a valoração final, da EAC é de 50%.

4 - Ordenação final: Nos termos previsto no art.º 23.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do art.º 37.º da LTFP, a ordenação final



Boves
Adelino

dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa às centésimas, e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$. Em que: OF - Ordenação final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

5. Exclusão: Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência.

6. Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º da supra citada Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1º Candidato(a) com melhor classificação obtida na competência “CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA”;
- 2º Candidato(a) com melhor classificação obtida na competência “RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO”.



R. ROUES
[Handwritten signature]

7. Quotas de emprego: De acordo com o n.º 2 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, “nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.”.

Os candidatos com deficiência devem declarar, em campo específico constante do Formulário de Candidatura obrigatório, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

8. Outras: A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada, nos termos do n.º 4, do artigo 25º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual, afixada em local visível e público das instalações da Freguesia de Pelariga, Rua das Escolas n.º 1, 3105-291 Pelariga, e na página eletrónica da Freguesia <https://www.freguesiadepelariga.pt/>, para efeitos de audiência prévia dos interessados.

O jurí deliberou, ainda, afixar esta ata nos locais de estilo da Junta de Freguesia e no Site da autarquia, <https://www.freguesiadepelariga.pt/>, conjuntamente com o aviso de abertura do procedimento concursal (cfr n.º 5 do art.º 11.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro).

Todas as deliberações aqui dispostas foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar o presidente do jurí deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que vai ser assinada por todos os membros do jurí.

O Jurí do Procedimento Concursal

(Nuno Filipe Rodrigues Gomes)



Ana Rita Moreira Jacinto
(Ana Rita Moreira Jacinto)

Sandra Neves
(Sandra Isabel Pascoal das Neves)