

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo incerto (até ao término da candidatura) tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, de Técnico Superior (Serviço Social)

ATA N.º 1

Aos quinze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte cinco pelas dez horas, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo incerto (até ao término da candidatura) tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, de Técnico Superior (**Serviço Social**) autorizado por deliberação da Reunião Ordinária do Executivo datada de 21 de março de 2025, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Mónica Sofia Pinheiro Cardoso, Diretora de Departamento da Saúde, Integração e Inovação Social, em regime de substituição.

Vogais Efetivos: Sandra Marisa Ferreira Barros, Chefe de Divisão de Saúde e Integração Comunitária, em regime de substituição, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Márcia Daniela da Silva Leão, Técnica Superior.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização:

Estudar, planear, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Integração no projeto Radar Social.

Executar o plano de ação definido no projeto. O contrato a celebrar terá a duração do projeto, sendo celebrado a Termo Incerto.

Handwritten signature: f. f. f. f. f.

Métodos de Seleção

a. Avaliação Curricular (55%) e Entrevista de Avaliação de Competências (45%)

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 e a experiência profissional. A avaliação curricular numa escala de 0 a 20 valores, expressa até centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA (40\%) + FP (20\%) + EP (40\%) / 100$$

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**, resultam da ponderação da titularidade de grau académico /habilitação literária ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas - Valoração

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) -
15 valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) -
17 valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)
- 20 valores

[Handwritten signatures and initials]

A Formação Profissional (FP) será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas – 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 60 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas a 80 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 horas a 100 horas – 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 horas a 120 horas – 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 120 horas, Pós-graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho – 20 valores;

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Experiência Profissional (EP) será avaliada em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na



área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional - Valoração

Experiência < 1 ano – 10 valores;

Experiência ≥ 1 e < 3 anos – 12 valores;

Experiência ≥ 3 e < 5 anos – 14 valores;

Experiência ≥ 5 e < 7 anos – 16 valores;

Experiência ≥ 7 e < 8 anos – 18 valores;

Experiência ≥ 8 anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração comprovativa.

Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

- A. Orientação para o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Handwritten initials: "B" and "fina A."

- B. Orientação para resultados:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- C. Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher interpretar e compreender a informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
- D. Iniciativa:** agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.
- E. Organização, planeamento e gestão de projetos:** assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.
- F. Orientação para a Inclusão:** Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

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

OF: AC (55%) + EAC (45%)

Q B
Pública

Utilização faseada dos métodos de seleção

De acordo com o disposto no art.19º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação por conjunto sucessivo de 20 candidatos, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à sua satisfação das necessidades.

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

Em caso de empate, na ordenação final, após a aplicação de todos os métodos de seleção, os candidatos serão ordenados tendo em conta a maior valorização no método Avaliação Curricular, de acordo com a seguinte ordem:

- 1º - Experiência Profissional (EP)
- 2º - Formação Profissional (FP)
- 3º - Habilitação (HAB)
- 4º - Média da Licenciatura / Mestrado mais elevada

Notificações

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pelo Departamento do Trabalho.

A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do Código de Procedimento Administrativo, para realização de Audiência Prévia. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>.



B
Ferreira

Posicionamento remuneratório

De acordo com o disposto no art.º 38.º da LGTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira Técnico Superior, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1 442,57 (€).

Candidatos com grau de incapacidade

Aos candidatos/as com deficiência é lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, e anexar o atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Princípio da Igualdade

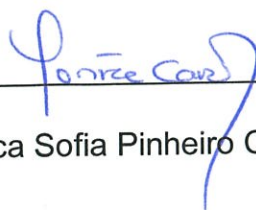
Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados Pessoais:

Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paço de Ferreira, 15 de abril de 2025

O Júri,



(Mónica Sofia Pinheiro Cardoso)



Sandra Marisa Ferreira Barros

(Sandra Marisa Ferreira Barros)

Márcia Daniela da Silva Leão

(Márcia Daniela da Silva Leão)