



Município de Vouzela
Alameda D. Duarte de Almeida, 3670-250 Vouzela
telf. 232 740 740 | fax. 232 771 513
geral@cm-vouzela.pt



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DOIS TRABALHADORES(AS) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, A TERMO RESOLUTIVO CERTO, CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (PROGRAMA RADAR SOCIAL)

Ao vigésimo quinto dia do mês de setembro de 2024, pelas dezasseis horas, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento referido em título, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 02 de setembro de 2024, constituído pelos senhores: Paulo Manuel Moreira de Carvalho, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira; Vogais efetivos: Ana Sofia Dias Martins Martinho, Chefe da Unidade de Educação e Carla Alexandra Rodrigues Rocha, Técnica Superior – Serviço Social, todos trabalhadores do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vouzela em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a fim de, no âmbito das competências que lhe são conferidas pelo n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada Portaria), deliberar sobre os seguintes pontos:

- 1 - Perfil do posto de trabalho;
- 2 - Horário de trabalho;
- 3 - Perfil de competências;
- 4 - Forma e meios de formalização da candidatura;
- 5 - Requisitos obrigatórios de admissão;
- 6 - Métodos de seleção aplicáveis;
- 7 - Parâmetros de avaliação e ponderação;
- 8 - Classificação final;
- 9 - Audiência prévia;
- 10 - Outras considerações.

1 – Perfil do posto de trabalho:

1.1 - As funções a desempenhar, no âmbito do Programa Radar Social, em regime de exclusividade, são as seguintes:

Ref.º A – Técnico Superior (área de Sociologia) – Coordenador(a):

Desempenho de funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de caráter técnico na área da Sociologia; Coordenar as ações do Plano de Ação do Radar Social, nomeadamente as fases que enquadram a intervenção do projeto: Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social e Plano de Ação, Georreferenciação Social dos territórios e execução do Plano de



Ação, em estreita articulação com a Rede Social do Município; Mapear os recursos, regionais e locais; Assegurar as relações interinstitucionais no território preconizando uma ativação direta de recursos locais da Rede Social local; Gerir processos administrativos e financeiros de acompanhamento e de monitorização das ações, bem como relatórios previstos, no âmbito do Radar Social; Implementar a recolha e difusão de informação necessária à boa execução do Radar Social; Apoiar o processo e dinamização de parcerias conjuntamente com a Rede Social, no sentido do cumprimento das metas fixadas no Plano de Ação do Radar Social; Proceder à articulação com o CLAS (Conselho Local de Ação Social), na apresentação de resultados e relatórios, previstos para o efeito, a inclusão dos assuntos a tratar nas respetivas reuniões plenárias; Promover a articulação das atividades e fases do Radar Social com os parceiros locais e regionais na perspetiva de complementaridade das intervenções e da sustentabilidade do Radar Social; Dinamizar processos de negociação com os interlocutores considerados necessários à concretização dos objetivos do Radar Social; Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou família em situação de vulnerabilidade social; Realização de avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema 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 georreferenciação; Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção emergencial.

Ref. º B – Técnico Superior (área de Educação Social):

Exercer um papel ativo junto da população, privilegiando a ação socioeducativa junto de populações de maior vulnerabilidade, tendo em conta o desenvolvimento integral dos indivíduos e das comunidades, visando a sua participação e autonomia; Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou família em situação de vulnerabilidade social; Realização de avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema 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 georreferenciação; Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção emergencial; Colaborar na atualização dos instrumentos de planeamento da Rede Social; Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, com inclusão das atividades enquadradas no âmbito do Programa Radar Social.

1. 2 – A caracterização das funções acima descritas, não prejudica a atribuição ao trabalhador/a de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o mesmo detenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

1.3 - Destinando-se o procedimento ao recrutamento de trabalhadores/as da carreira/categoria de Técnico Superior (grau 3 de complexidade), o nível habilitacional exigido e área de formação académica ou



profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) são os seguintes:

Ref. A – Licenciatura em Sociologia (CNAEF 312 – Sociologia e Outros Estudos)

Ref. B – Licenciatura em Educação Social (CNAEF 762 – Trabalho Social e Orientação)

1.4 - Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

1.5 - Os candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, sob pena de exclusão, em simultâneo, documento de reconhecimento das habilitações estrangeiras ao Sistema Educativo Português.

16 - Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

2 – Horário de Trabalho:

O horário de trabalho será de 7 horas diárias, num total de 35 horas por semana. Face às tarefas a desempenhar, poderá ser aplicada qualquer uma das modalidades de horário legalmente previstas.

3 – Perfil de Competências:

Os/As candidatos/as deverão obedecer ao seguinte perfil de competências:

- **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- **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.
- **TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

4 – Forma e meios de formalização da candidatura:

A formalização integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada através da Plataforma de Recrutamento de Recursos Humanos do Município de Vouzela, disponível em <https://recrutamento.cm-vouzela.pt>, sendo o correio eletrónico a considerar para efeitos de notificação



dos/as candidatos/as o constante do formulário eletrónico da candidatura.

Não serão consideradas candidaturas ou documentos entregues por outro meio.

A candidatura deve ser acompanhada, sob pena de exclusão, de Curriculum Vitae, certificado de habilitações (os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento de reconhecimento das habilitações estrangeiras ao sistema educativo português); comprovativo das ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração, anexando cópias dos respetivos certificados, e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho; declaração emitida pelo Serviço de origem, no caso de candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído.

4.1 – O curriculum vitae, devidamente atualizado, deverá referir as funções que exerce, bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação das datas de início e termo de cada uma das atividades, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data da frequência e duração (em horas);

4.2 – Da declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, deverá constar a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição detalhada das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a indicação da respetiva remuneração auferida (nível e posição) e informação relativa às últimas três menções de avaliação de desempenho.

5 - Requisitos obrigatórios de admissão;

Face às tarefas a desempenhar e ao disposto nos artigos 17º e 18º da LTFP, considerou o júri, por unanimidade, que os/as candidatos/as deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais que abaixo se referem, até à data limite para a apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

- a) Nacionalidade Portuguesa quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Não podem ser admitidos/as candidatos/as cumulativamente integrados na carreira, titulares de categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.



6 - Métodos de seleção aplicáveis:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36º da LTFP, no artigo 17º e n.º 2 do artigo 18º, ambos da Portaria, nomeadamente:

Método obrigatório:

a.1) Avaliação Curricular (AC);

Método facultativo:

a.2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

6.1 – Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicando o método ou fase seguinte.

7 – Parâmetros de avaliação e ponderação;

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação dos fatores de avaliação:

A) Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação académica (HA);
- Formação profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação de desempenho (AD);

Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação será obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Para a valoração da Avaliação Curricular o júri deliberou adotar a seguinte fórmula:

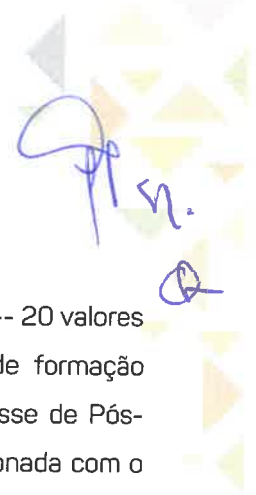
$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

- **HA - Habilitações Académicas**, refere-se às habilitações literárias, reconhecidas e devidamente comprovadas através de certificado de habilitações literárias, que o/a candidato/a detém à data da apresentação da candidatura, sendo avaliado da seguinte forma:

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

b) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado) ----- 18 valores



c) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)---- 20 valores
- **FP - Formação Profissional**, neste parâmetro, serão considerados os cursos e ações de formação frequentados nos últimos 5 anos e até à data de abertura do presente procedimento. A posse de Pós-graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Serão contabilizadas as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Ações de formação

- a) Pós-graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho ----- 20 valores
- b) Igual ou superior a 100 horas ----- 18 valores
- c) Igual ou superior a 70 horas e inferior a 100 horas de formação ----- 16 valores
- d) Igual ou superior a 50 horas e inferior a 70 horas de formação ----- 14 valores
- e) Igual ou superior a 25 horas e inferior a 50 horas de formação ----- 12 valores
- f) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 25 horas de formação ----- 10 valores
- g) Sem participação em ações de formação ----- 0 valores

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

Apenas relevam para efeitos de contabilização, os cursos ou as ações de formação comprovados através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração e a sua data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da ação, considerar-se-ão as seguintes correspondências:

- Um dia – 7 horas;
- Uma semana – 35 horas;
- Um mês – 140 horas.

Não serão contabilizadas as ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização.

- **EP - Experiência Profissional**, este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira e área funcional visada no presente procedimento e no grau de complexidade da mesma, em que:

- a) Experiência profissional na área a prover > 4 anos ----- 20 valores
- b) Experiência profissional na área a prover > 3 anos <= 4 anos ----- 18 valores
- c) Experiência profissional na área a prover > 2 anos e <= 3 anos ----- 16 valores
- d) Experiência profissional na área a prover > 1 ano e <= 2 anos ----- 14 valores



e) Experiência profissional na área a prover ≤ 1 ano ----- 12 valores

f) Sem experiência profissional na área a prover ----- 10 valores

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/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

- **AD - Avaliação de Desempenho**, este parâmetro refere-se aos candidatos/as com relação jurídica de emprego público, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade igual ou idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A classificação deste parâmetro será efetuada da seguinte forma:

- Excelente – 20 valores;
- Relevante – 16 valores;
- Adequado – 12 valores;
- Inadequado – 8 valores.

Se o/a candidato/a não tiver tido ainda qualquer avaliação no âmbito do SIADAP, será atribuída uma classificação indicativa de 12 valores.

B) Entrevista Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A EAC será baseada na lista de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e respetivos anexos, incidindo especificamente sobre o perfil de competências definido no ponto 3.

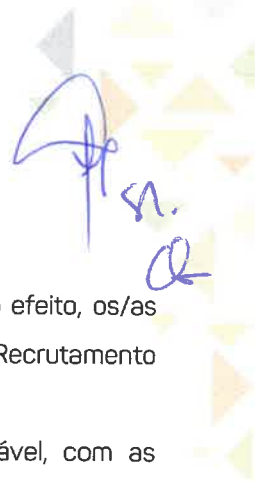
A aplicação deste método será efetuada através de um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, ao qual se encontra associada uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, através de descrições comportamentais.

8 – Classificação Final (CF), traduzida em Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos métodos de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

9 - Audiência prévia

9.1 – Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria e do Código do



Procedimento Administrativo (CPA), para a realização da audiência dos interessados. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar formulário próprio disponível na Plataforma de Recrutamento de Recursos Humanos.

9.2 - À lista unitária de ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 4 do artigo 16º e n.º 1 do artigo 25º, ambos da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

9.3 - Os/As candidatos/as, incluindo os/as que tenham sido excluídos/as no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados/as do ato de homologação da lista de ordenação final, de acordo com o n.º 3 do artigo 25º, a efetuar pela forma prevista no artigo 6º, ambos da Portaria.

9.4 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão os constantes do formulário eletrónico de candidatura.

9.5 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada no átrio do Edifício dos Paços do Concelho, na página eletrónica da autarquia e, por extrato, na IIª série do Diário da República.

10 – Outras considerações:

10.1 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.2 - A falta de comparecimento dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à sua desistência do procedimento concursal.

10.3 - Os/As candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos/as.

10.4 - Com os resultados obtidos após a aplicação dos métodos de seleção, será elaborada uma lista única, com a ordenação final de todos os/as candidatos/as.

10.5 - Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da EAC: Conhecimentos Especializados e Experiência.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o júri por encerrada a reunião da qual se elaborou a presente ata, que vai ser rubricada e assinada pelos seus elementos.



Município de Vouzela
Alameda D. Duarte de Almeida, 3670-250 Vouzela
telf. 232 740 740 | fax. 232 771 513
geral@cm-vouzela.pt

Presidente _____

1º vogal efetivo _____

2º vogal efetivo _____