



Amorim
JCS

Município de Cuba

Câmara Municipal

7940-172 Cuba

Procedimento concursal para recrutamento de um Técnico Superior – Serviço Social, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para afetar ao projeto CLDS – Contrato Local de Desenvolvimento Social 5G

Ata n.º 1

Aos dois dias do mês de agosto de 2024, o júri do concurso supracitado, sendo constituído por, presidente, Ana Paula Nascimento Vilela Duarte, Chefe da Subunidade de Recursos Humanos, vogais Carla Alexandra Bagio Penas, Técnica Superior no Município da Vidigueira, Ana Margarida Vargas Baião, Técnica Superior de Serviço Social no Município de Cuba, após ter tomado conhecimento que, por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 29 de julho de 2024, na sequência de deliberação do órgão executivo de 22/04/2024, foi para o efeito nomeado, no uso das competências que lhe são cometidas, reuniu para elaborar os métodos de seleção, os respetivos critérios de ponderação, bem como o sistema de classificação final.....

Assim, por unanimidade, o júri deliberou o seguinte:

1. Designação do procedimento concursal:.....

Procedimento Concursal comum para recrutamento de um Técnico Superior – Área Social em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para afetar ao Projeto CLDS – Contrato Local Desenvolvimento Social 5G;

2. Legislação Aplicável: Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua versão atual, Código do Procedimento Administrativo e demais legislação aplicável.....

3. Caracterização do posto de trabalho (atribuição, competência ou atividade). Nos termos do exposto no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o conteúdo funcional assenta no exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, no âmbito do Projeto CLDS 5G, nomeadamente, aumentar os níveis de coesão social do concelho dinamizando a alteração da sua situação socioterritorial; concentrar a intervenção nos grupos populacionais que em cada território do concelho evidenciam

Avali
Arc B
R

fragilidades mais significativas, promovendo a mudança na situação das pessoas tendo em conta os seus fatores de vulnerabilidade; potenciar a congregação de esforços entre o setores público e privado na promoção e execução dos projetos através da mobilização de atores locais com diferentes proveniências; fortalecer a ligação entre as intervenções a desenvolver e os diferentes instrumentos de planeamento existentes na dimensão municipal. 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 e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

3.1. A atividade referida no ponto anterior não prejudica o exercício, de forma esporádica, das funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 81º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4. Local, horário, condições de trabalho e regalias sociais:.....

4.1. Local de trabalho: Concelho de Cuba.

4.2. Horário de trabalho: O trabalhador cumprirá o horário praticado pela generalidade dos trabalhadores do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Cuba

4.3. Condições de trabalho e regalias sociais: As condições de trabalho e regalias sociais, são as genericamente vigentes para os trabalhadores da administração local.....

5. Remuneração: Conforme dispõe o nº 1 do art. 38º da LGTFP, na sua redação atual, o posicionamento remuneratório do trabalhador será objeto de negociação, após o termo do procedimento, sendo a posição remuneratória de referência a 1ª posição remuneratória, nível 16 da TRU, a que corresponde o valor de 1 385,99 €

6. Requisitos de Admissão a Concurso:.....

6.1. Requisitos Gerais, definidos no art. 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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.....

6.2. Requisitos específicos:.....

6.2.1. Habilitações literárias:.....

Em conformidade com a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, art. 86º, nº 1, al. c) conjugado com a área de recrutamento do presente procedimento, as habilitações literárias exigidas

Alvarez
Ave B
A

correspondem à área social, nomeadamente, Licenciatura em Serviço Social ou Licenciatura em Investigação Social Aplicada.....

6.3. No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissionais, nos termos do n.º 2 do artigo 34º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

7. Âmbito de recrutamento:.....

7.1. De acordo com a deliberação de Câmara de 22/04/2024, nos termos do artigo 30º da LTFP, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e de candidatos sem relação jurídica de emprego público.....

7.2. De acordo com o disposto na al. k) do nº 3, artigo 11º da Portaria, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em regime de mobilidade, ocupem postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.....

8. Métodos de Seleção: Ao presente procedimento são aplicáveis os métodos de seleção de Avaliação Curricular, Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.....

8.1. Para candidatos com prévia relação jurídica de emprego público e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, quando não afastados pelos candidatos.

8.1.2. Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente, a experiência profissional, as habilitações académicas, formação profissional e avaliação de desempenho, caso aplicável. Este fator será valorado de 0 a 20 e serão ponderados os seguintes elementos:

a) Habilitação Académica de Base (HAB)- Apenas serão consideradas as habilitações na área social, nomeadamente, Serviço Social ou Investigação Social Aplicada, que terão uma ponderação de 25% e será avaliada da seguinte forma:

- Licenciatura (Pós-Bolonha) 17 valores;
- Licenciatura (Pré- Bolonha)..... 18 valores;
- Mestrado 19 valores;
- Doutoramento 20 valores;

Avalia
Ano
R

b) Experiência Profissional, terá uma ponderação de 25% e será considerada aquela que incida sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, que será avaliada da seguinte forma:.....

- Sem experiência 10 valores;
- Até 1 ano 11 valores;
- Até 2 anos..... 12 valores;
- Até 3 anos..... 14 valores;
- Até 4 anos.....16 valores;
- Mais de 4 anos..... 20 valores;

c) Formação Profissional, terá uma ponderação de 25% e serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, mais relevantes e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do lugar posto a concurso, devidamente fundamentada, efetuadas nos últimos 5 anos, tendo como limite temporal, a data de abertura do presente procedimento, e aquelas que o júri do procedimento, considere relevante para o recrutamento a efetuar.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios, sendo que serão consideradas, apenas, as ações, seminários, webinars devidamente comprovadas onde conste informação da duração da ação:

A Formação Profissional será avaliada da seguinte forma:.....

- Sem ações..... 10 valores;
- até 50 horas..... 12 valores;
- até 100 horas..... 14 valores;
- até 150 horas 16 valores;
- até 200 horas..... 18 valores
- + de 200 horas..... 20 valores

A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao Curriculum Vitae

d) Avaliação de desempenho terá uma ponderação de 25% e assentará aos últimos 3 períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar calculando a média quantitativa multiplicando por quatro, por forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.....

Para efeitos de classificação de Avaliação de Desempenho, apenas serão consideradas as avaliações de desempenho devidamente comprovada através de documento idóneo com as menções qualitativas e quantitativas, respetivas.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri, face ao disposto na alínea c) do nº 2 do art. 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, atribuirá 3 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado,

Avaliação
ACB
R

previsto na al. b), nº 4 do artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto-regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro.

A avaliação curricular será quantificada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da seguinte fórmula:.....

$$AC = HAB \times 25\% + EP \times 25\% + FP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Sendo:

AC = Avaliação curricular;.....

HAB = Habilitação académica de base;.....

EP = Experiência profissional;.....

FP = Formação profissional;

AD = Avaliação de desempenho;.....

8.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência e, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo/a candidato/a

Para o efeito será elaborado, pela técnica que realizará a entrevista, um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.....

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: $EAC = (A+B+C+D) / 4$

A. **Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.....

B. **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

C. **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.....

D. **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.

*Adapt
KHOZ
A*

Cada competência será avaliada de acordo com o nível de evidência demonstrada com os seguintes níveis classificativos:

Elevado.....	20 valores;
Bom	16 valores;
Suficiente	12 valores;
Reduzido	8 valores;
Insuficiente.....	4 valores;

.....
8.1.4. A Classificação Final dos candidatos, que completem o procedimento, será a seguinte:

CF = AC x 50% + EAC x 50%, em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

.....
8.2. Candidatos sem prévia relação jurídica de emprego público:

8.2.1. Métodos de seleção obrigatórios:

8.2.1.1. Prova de conhecimentos: será efetuada sob a forma escrita com consulta a legislação, não anotada e em formato de papel, não sendo permitido o uso de qualquer tipo equipamento eletrónico, com a duração 90 minutos. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será classificada numa escala a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo que os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores, serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte, conforme o exposto na al. a) do nº 4, art. 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes matérias: Constituição da República Portuguesa, Código do Procedimento Administrativo, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Sistema de avaliação de desempenho na Administração Pública aprovada pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 setembro, Decreto-Lei nº 5/2023, de 25 de janeiro, que estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027, Decreto-Lei nº 20- A/2023, de 22 de março, que estabelece o regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027, Portaria nº 325/2023, de 30 de outubro, que adota o Regulamento Específico da Área Temática Demografia, Qualificações e Inclusão para o período de programação 2021-2027, Leis n.ºs 58/2019 e 59/2019, ambas de 8 de agosto, sobre tratamento de dados pessoais, Portaria nº 428/2023, de 12 de dezembro, que aprova o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais, Resolução do Conselho de Ministros nº 3/2023, de 17 de janeiro, Diagnóstico Social do Concelho de Cuba, Regulamento Interno do Conselho Local de Ação Social, todos com a redação à data de realização da prova

Avaliação
InCB
R

Este fator será valorado de 0 a 20 e serão ponderados os seguintes elementos:

8.2.1.2. Avaliação Psicológica: visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É composta por uma ou mais fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido à avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, a fundamentação e o nível atingido em cada uma delas. A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*

As competências a avaliar na Avaliação Psicológica são as seguintes:.....

- **Competência a)** – Orientação para o serviço público;.....
- **Competência b)** – Análise da informação e sentido crítico;.....
- **Competência c)** – Adaptação e melhoria contínua;
- **Competência d)** – Relacionamento Interpessoal;

8.2.2. Método complementar: Entrevista de Avaliação de Competências Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência e, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo/a candidato/a... Para o efeito será elaborado, pela técnica que realizará a entrevista, um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.....

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: $EAC = (A+B+C+D) / 4$

- A. **Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.....
- B. **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- C. **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.....

Apartir
SNCR
R

D. **Trabalho de equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

.....
Cada competência será avaliada de acordo com o nível de evidência demonstrada com os seguintes níveis classificativos:

Elevado.....	20 valores;
Bom	16 valores;
Suficiente	12 valores;
Reduzido	8 valores;
Insuficiente.....	4 valores;

.....
8.3. A Classificação Final dos candidatos, que completem o procedimento, será a seguinte: Candidatos que se encontram na situação prevista do ponto 8.1, isto é, com prévia relação jurídica de emprego público:

CF = AC x 50% + EAC x 50%, em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

.....
Para os candidatos que se encontram na situação prevista no ponto 8.2., isto é, sem prévia relação jurídica de emprego público:.....

CF = PC x 70 % + AP (apto) + EAC x 30%

Em que:.....

CF = classificação Final;.....

AP = Avaliação Psicológica;.....

EAC = Entrevista de Avaliação de competências;

.....
9. Apresentação de candidaturas: As candidaturas são formalizadas através de correio eletrónico para o endereço recrutamento@cm-cuba.pt, de onde conste no assunto "OE XXXX Técnico Superior – Serviço Social", acompanhado em anexo dos seguintes documentos:

-
- Formulário de candidatura, disponibilizado na página do Município, devidamente preenchido;
- Curriculum vitae atualizado e com a documentação necessária e pertinente na avaliação curricular, designadamente, certificado de habilitações literárias, certificados de formação, participação em workshops, seminários, e outros que possam ser considerados na avaliação;
- Os/as candidatos/as com prévia relação jurídica de emprego público, para além dos documentos anteriores, devem entregar, sob pena de exclusão, declaração do serviço a que pertence, onde conste, inequivocamente, a modalidade de relação jurídica de emprego público, carreira, categoria e respetiva antiguidade, descrição das funções que desempenha e/ou desempenhou, avaliação de desempenho dos últimos 3 ciclos avaliativos, posição e nível remuneratório em que se encontram;

A/Carli
A
A/Carli

- Declaração de consentimento do tratamento de dados pessoais (disponível na página do Município).....

A não apresentação de algum documento referido bem como o preenchimento indevido do formulário de candidatura, é motivo de exclusão da candidatura.....

10. Notificação dos candidatos: de acordo com o disposto no art. 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os candidatos serão notificados, através de correio eletrónico, ou nos casos em que seja impossível ou inadequada a notificação por este meio, recorrer-se-á a uma das formas de notificação previstas no n.º 1, art. 112º do Código do Procedimento Administrativo

11. A publicitação dos resultados dos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica.....

12. A lista unitária de ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica.....

13. Nos termos do artigo 11º, n.º 1 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Publico (www.bep.gov.pt), na página eletrónica do Município de Cuba e, nos termos do art. 33º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, no Diário da República

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

15. Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 26/2001, de 3 de fevereiro, no presente procedimento, em que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal, devendo declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.....

16. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação são facultadas aos candidatos/as, sempre que solicitadas.

17. O procedimento concursal tem carácter urgente, prevalecendo as funções próprias do júri sobre quaisquer outras.

18. A lista de classificação após homologação, é publicada na BEP; afixada em local público e visível das instalações do Município de Cuba e disponibilizada na respetiva página eletrónica;.....

Nada mais havendo a tratar, a Presidente do júri deu por encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata, que a aprovaram e assinaram.

A Presidente do Júri

Ava Paucjrait

Os Vogais

Ana Margarida Vargas Berra
Celia Alexandra Baggio Pardo