



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PELO PRAZO DE 3 ANOS, NO ÂMBITO DA CANDIDATURA “PROGRAMAS INTERMUNICIPAIS DE PROMOÇÃO DO SUCESSO ESCOLAR (PIPSE)”, PARA OCUPAÇÃO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ATIVIDADE - SERVIÇO SOCIAL

Aos dezanove dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, no gabinete do diretor do Departamento de Intervenção Social do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido:

Presidente: Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social.

Vogais Efetivos: António Manuel Teixeira Baptista, Chefe da Divisão de Educação, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana Paula Dionísio dos Anjos, Técnica Superior da área de atividade - Serviço Social.

Vogais Suplentes: Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, e Marisa Susana Fernandes Teixeira Sá Reis, Técnica Superior da área de Educação.

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, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Exercício das atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3; Implementação de novas dinâmicas no seio escolar e de estratégias de aproximação entre as famílias das crianças e dos alunos e das alunas participantes no projeto e a escola; Realização de diagnósticos sociais facilitadores da interação e comunicação entre os diversos parceiros do processo de intervenção e educação e das condições sociofamiliares e económicas das crianças e das alunas e dos alunos participantes no projeto; Atuação ao nível da prevenção de comportamentos de risco, quer através do acompanhamento individualizado prestado junto dos alunos e das alunas e famílias, quer pelo desenvolvimento de ações de sensibilização e informação e/ou promoção de competências socioemocionais e parentais; Colaboração com os órgãos de administração e gestão dos Agrupamentos de Escolas no âmbito dos apoios socioeducativos às crianças e aos alunos e às alunas participantes no projeto; Promoção de ações comunitárias destinadas a prevenir a fuga à escolaridade obrigatória, ao abandono precoce e ao absentismo sistemático; Desenvolvimento de ações de informação e sensibilização



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

de responsáveis educativos e da comunidade em geral, relativamente às condicionantes socioeconómicas e culturais do desenvolvimento e da aprendizagem; Apoio aos alunos e às alunas no processo de desenvolvimento pessoal; Colaboração, na área da sua especialidade, com professores e professoras, pais e mães ou encarregados e encarregadas de educação e outros agentes educativos; Articulação da sua atividade com os serviços do município e outros serviços especializados, contribuindo para o correto diagnóstico e avaliação sócio-médico-educativa dos alunos e das alunas com necessidades especiais, e participação no planeamento das medidas de intervenção mais adequadas.

Primeiro:

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente concurso são os seguintes:

- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção - Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores nos métodos.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

Segundo:

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 de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

As **Habilitações Académicas** ou **Nível de Qualificação** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura em Serviço social , sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	20 Valores

Formação Profissional: Neste parâmetro pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas 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 que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas.	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas.	20 Valores



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Experiência Profissional: Neste parâmetro pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência profissional < 1 ano	10 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 1 ano e < a 2 anos	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 2 anos e < a 3 anos	14 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 3 anos e < a 4 anos	16 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 4 anos e < a 5 anos	18 Valores
Experiência profissional $\geq$ 5 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Avaliação de Desempenho: Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	8 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho adequado	14 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entende atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Terceiro:

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

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

A. Iniciativa e Autonomia: visa avaliar a 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:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

B. Responsabilidade e Compromisso com o serviço: visa avaliar a 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:

1. 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;
2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

C. Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão;
2. Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional;
3. Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais;
4. Aceita as críticas e contrariedades.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

D. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

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

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Tolerância à Pressão e Contrariedades";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Iniciativa e Autonomia".

Quarto:

Ordenação Final

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (50AC + 50EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Quinto:

Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sexto:

Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas catorze horas e quarenta e cinco minutos, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente,

O Vogal,

A Vogal,