

## ATA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA UNIDADE ORGÂNICA DE 3.º GRAU – INTERVENÇÃO, APOIOS E ACOMPANHAMENTO SOCIAL

#### FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Aos dezassete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, no edifício da Câmara Municipal de Viana do Castelo, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de chefe da Unidade Orgânica de 3.º Grau – Intervenção, Apoios e Acompanhamento Social da Câmara Municipal de Viana do Castelo, composto pela presidente – Dra. Carlota Gonçalves Borges, Vereadora da Câmara Municipal de Viana do Castelo; pelo 1.º vogal efetivo – Dra. Cláudia Margarida Rocha de Magalhães, Chefe da Divisão de Coesão Social; e pelo 2.º vogal efetivo – Dra. Hírdina da Conceição Passarinho Machado, Chefe da Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, a fim de definir e explicitar os critérios de avaliação a utilizar para efeito da avaliação dos candidatos.

Aberta a sessão, o Júri procedeu à explicitação dos termos em que irá efetuar a avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido para o cargo, tendo deliberado, por unanimidade, fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como o sistema de valoração final.

#### **1. Enquadramento do recrutamento**

O cargo de chefe de unidade orgânica de 3.º grau corresponde a cargo dirigente da Administração Pública local, devendo o recrutamento respeitar o estatuto do pessoal dirigente da administração local.

Os titulares dos cargos de direção intermédia de 3.º grau são recrutados, por procedimento concursal, nos termos da lei, de entre trabalhadores em funções públicas, contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, com competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam, no mínimo, um ano de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura adequada às competências gerais e específicas da unidade orgânica.

Compete aos titulares dos cargos de direção intermédia de 3.º grau coadjuvar o titular do cargo dirigente de que dependem diretamente, bem como coordenar as atividades e gerir os recursos da respetiva unidade orgânica, sendo-lhes aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação em vigor.

#### **2. Perfil funcional da Unidade Orgânica**

À Unidade Orgânica de 3.º Grau Intervenção, Apoios e Acompanhamento Social compete, designadamente:

a) Contribuir e implementar políticas, estratégias e medidas orientadas para a inclusão social e para a igualdade de oportunidades dos grupos sociais mais vulneráveis, sustentadas em instrumentos de diagnóstico e planeamento, garantindo a sua monitorização e avaliação, em parceria e colaboração com as organizações sociais.

b) Intervir de forma direta e sistémica em grupos específicos da população, com vista à sua capacitação, autonomia, proteção e inclusão social, criando condições individuais e coletivas para garantir direitos e promover a igualdade de oportunidades.

c) Propor e desenvolver, em função dos diagnósticos, programas e ações adequadas às necessidades identificadas, tendo em conta a mobilização e otimização dos recursos disponíveis e em articulação com os serviços municipais, instituições e demais organizações locais.

d) Gerir e dinamizar a Rede Social de Viana do Castelo, impulsionando o trabalho em parceria alargada, contribuindo para a erradicação da pobreza e da exclusão social e para a promoção da coesão e do desenvolvimento social ao nível concelhio.

e) Exercer, em geral, as competências que a lei atribua ou venha a atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

### **3. Critérios e métodos de avaliação**

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos, de carácter eliminatório: avaliação curricular e entrevista pública, sendo o primeiro valorizado em 40% e o segundo em 60%.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista pública, bem como os que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção.

As classificações a atribuir a cada fator considerado serão expressas na escala de 0 a 20 valores.

A classificação final (CF) será o resultado da média ponderada das classificações obtidas na avaliação curricular (AC) e na entrevista pública (EP), nos termos da fórmula:

$$CF = [(AC \times 40) + (EP \times 60)] / 100$$

#### **3.1 Avaliação Curricular (AC)**

Este método visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área funcional do posto de trabalho, com base na análise dos respetivos currículos, contemplando habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação do desempenho (AD), nos termos da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 3*EP + AD) / 6$$

### **3.1.1 Habilitações Académicas (HA)**

A posse de determinado nível de habilitações académicas, embora relevante, não é considerada o principal fator diferenciador, uma vez que o procedimento exige, à partida, licenciatura.

A valoração base é a seguinte:

- a) Grau de Licenciado – 12 valores
- b) Grau de Mestre – 13 valores
- c) Grau de Doutor – 15 valores

Acresce bonificação até ao máximo de 5 valores, correspondente à soma de até três graus académicos, se obtidos em área considerada relevante para a função (perfil) a que o candidato concorre.

Para efeitos da presente ata, consideram-se áreas académicas relevantes, designadamente, as dos domínios do Serviço Social, Políticas Sociais e Gestão Pública.

### **3.1.2 Formação Profissional (FP)**

A formação profissional é valorizada enquanto processo de aquisição de conhecimentos, desenvolvimento de capacidades e melhoria de atitudes e comportamentos, sendo ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do cargo em concurso, até ao máximo de 20 valores.

Serão consideradas ações de formação devidamente certificadas por entidades acreditadas junto da DGERT, desde que realizadas em áreas de interesse para a função, realizadas após a obtenção da licenciatura. Serão ainda consideradas as formações para cargos dirigentes ministradas pela FEFAL ou INA.

Para efeitos de coerência com o perfil da Unidade Orgânica, são valorizadas ações de formação relevantes nas áreas de:

- Intervenção social
- Políticas sociais
- Gestão pública
- Liderança e gestão de equipas
- Planeamento, gestão e avaliação de projetos e programas de intervenção social.

Por forma a quantificar a formação profissional, considera-se que cursos com duração de um dia correspondem a 6 horas e os de uma semana a 30 horas, aplicando-se a seguinte grelha:

- a) Cursos com duração  $\leq$  12 horas – 1 valor
- b) Duração  $\geq$  12 horas e  $<$  24 horas – 2 valores
- c) Duração  $\geq$  24 horas e  $<$  35 horas – 4 valores
- d) Duração  $\geq$  35 horas e  $<$  60 horas – 5 valores

e) Duração  $\geq$  60 horas – 6 valores

f) Curso de pós-graduação ou formação GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP ou CADAP – 10 valores, desde que em área diretamente relacionada com o perfil em concurso.

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias e a data de realização, sendo pontuadas com 0 valores aquelas em que não conste a data.

### **3.1.3 Experiência Profissional (EP)**

A experiência profissional é considerada requisito essencial, justificando-se a sua majoração pelo fator 3.

Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade em que o procedimento se encontra aberto, bem como outras capacitações adequadas, considerando natureza e duração.

São especialmente valorizadas experiências em:

- Coordenação técnica e gestão de equipas na área da intervenção, apoios e acompanhamento social
- Implementação de políticas sociais municipais ou institucionais
- Acompanhamento de famílias e grupos vulneráveis
- Coordenação de equipas multidisciplinares
- Execução de planos e projetos de intervenção social
- Avaliação diagnóstica e atribuição de apoios sociais.

Para efeitos de quantificação, releva, designadamente:

A) Experiência profissional em funções correspondentes a técnico superior (TSP), em funções, cargos ou categorias para cujo exercício seja exigível licenciatura:

- Entre 1 e 5 anos – 15 valores
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 17 valores
- Igual ou superior a 10 anos – 20 valores.

B) Experiência profissional específica (EPE) em cargo de direção intermédia ou superior, ou em funções de coordenação de serviços, nos últimos 10 anos:

- Sem experiência – 0 valores
- Até 3 anos – 10 valores
- De 3 a 6 anos – 12 valores
- Mais de 6 anos até 9 anos – 14 valores
- Mais de 9 anos – 16 valores.

Acrescem 4 valores se for demonstrada experiência profissional relevante nas áreas da coordenação técnica e gestão de equipas na área da intervenção, apoios e acompanhamento social; Implementação de políticas sociais municipais ou institucionais; Acompanhamento de famílias e grupos vulneráveis; Coordenação de

equipas multidisciplinares; Execução de planos e projetos de intervenção social; e Avaliação diagnóstica e atribuição de apoios sociais.

A fórmula a aplicar para a EP é:

$$EP = (TSP + EPE) / 2.$$

### **3.1.4 Avaliação do Desempenho (AD)**

Será considerada a avaliação do desempenho atribuída no biénio 2023/2024, convertida para a escala de 0 a 20 mediante multiplicação por 4, quando expressa na escala de 1 a 5.

A ausência de classificação em algum dos biénios legalmente relevantes será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

### **3.2 Entrevista Pública (EP)**

A entrevista pública visa avaliar, através de relação interpessoal estruturada, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados, em função das exigências e responsabilidades do cargo a prover, das atribuições da unidade orgânica e do perfil pretendido.

Serão considerados, entre outros, os seguintes parâmetros:

- Orientação para a inclusão
- Orientação para os resultados
- Liderança
- Visão estratégica

Cada parâmetro é avaliado na escala de 0 a 20 valores, em seis níveis: Excelente (18-20), Muito bom (15-17), Bom (13-14), Suficiente (10-12), Insuficiente (6-9) e Mau (0-5).

A classificação final da entrevista resulta da média aritmética das pontuações obtidas em cada parâmetro.

## **4. Regras de arredondamento e desempate**

Todas as pontuações a atribuir na avaliação curricular e na entrevista pública serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada método e na classificação final, por defeito ou excesso, conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, a maior classificação na experiência profissional específica.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram.

O Presidente do Júri,

Carlota Borges

O 1.º Vogal efetivo,

Cláudia Magalhães

O 2.º Vogal efetivo,

Hirondina Machado