

ATA DE REUNIÃO

Local: Centro Distrital de Aveiro Data: 04 de agosto de 2023 N.º 1/2023

Início: 12:00 Fim: 12:30 Intervalo das às

Presentes: Fernando Mendonça, Presidente
Helder Santos, 1.º Vogal
Dina Balseiro, 2.º Vogal

Por despacho de 27 de junho de 2023, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 942/2023, de 23 de junho, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores de licenciaturas indiferenciadas, capazes de responder às exigências das funções da área de atuação – Unidade de Desenvolvimento Social – sumariamente descritas na caracterização do posto de trabalho.

Caracterização do Posto de Trabalho,

Funções genéricas de natureza consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;

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;

Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;

Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Às funções supra descritas acrescem a inerentes às especificidades da área de atuação (Unidade de Desenvolvimento Social), designadamente:

- Intervenção junto de crianças e jovens, adultos, famílias, grupos e comunidades em situações de emergência social;

Handwritten signature and initials: DMB.



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

- Desenvolvimento de processos de articulação, negociação e mediação entre cidadãos, serviços públicos e outros organismos;
- Assegurar um acompanhamento sistemático e regular às famílias e indivíduos em situação de carência e risco, e beneficiários de prestações sociais/familiares no quadro dos programas de inserção contratualizados;
- Efetuar o estudo, diagnóstico e acompanhamento de situações de crianças e jovens, famílias, pessoas idosas, grupos em risco e socialmente vulneráveis, bem como pessoas com dependência e incapacidade, elaborando proposta fundamentada sobre a resposta ou a medida mais adequada a cada situação;
- Dinamizar, acompanhar e avaliar, de forma articulada, a implementação de programas e projetos destinados a responder às necessidades de inserção dos indivíduos e famílias;
- Acompanhamento e apoio técnico ao funcionamento do sistema de Acolhimento Residencial de crianças e jovens em situação de perigo;
- Avaliar e realizar diagnósticos em equipa interdisciplinar e interinstitucional das situações sinalizadas de crianças e jovens em eventual situação de perigo;
- Elaborar pareceres, informações e relatórios de avaliação e diagnóstico no âmbito dos processos tutelares cíveis;
- Assegurar uma intervenção direta, próxima e eficaz no acompanhamento da população; refugiados, requerentes de Asilo e Proteção Internacional;
- Promover o acompanhamento e a autonomia de idosos e pessoas com deficiência;
- Promover a avaliação e o acompanhamento da população sem abrigo;
- Intervir em situações de crise e emergência social, vulnerabilidade e desproteção social dos cidadãos;
- Dinamizar acompanhar e avaliar, de forma articulada, a implementação de programas e projetos destinados a responder às necessidades de inserção dos indivíduos e famílias;
- Desenvolvimento de processos de cooperação institucional, com base nos normativos em vigor, acompanhamento e apoio técnico ao funcionamento do sistema de cooperação e de licenciamento de respostas sociais;
- Promoção do envolvimento de serviços ou instituições públicas e privadas que numa determinada zona geográfica desenvolvam atividades na área das políticas sociais, nomeadamente instituições do setor público, do setor da solidariedade e da economia social com o objetivo de convergência de recursos formais e informais e do desenvolvimento de um trabalho em rede;

19
DMS

ATA DE REUNIÃO

2.1. – Avaliação Curricular (AC):

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto na alínea c) do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação do Desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma dos fatores acima enumerados:

$$AC = (30\%HA) + (10\%FP) + (30\%EP) + (30\%AD)$$

2.1.1 Habilitações Académicas – serão ponderadas de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores independentemente de as habilitações serem iguais ou superiores às exigidas.

2.1.2 Formação profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional de acordo com o seguinte critério:

Duração em dias	Tipo de ação de formação	
	Curso de interesse específico a)	Curso com interesse complementar b)
0	0	0
1	4	2,5
$\geq 2 \leq 5$	10	6
$\geq 6 \leq 14$	12	8
$\geq 15 < 30$	14	10
≥ 30	16	12

a) São consideradas ações com “interesse específico” as que se situam em áreas diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.



DHB

ATA DE REUNIÃO

- Intervir em situações de crise e emergência;
- Representação do serviço nas diferentes parcerias.

Afetação: Unidade de Desenvolvimento Social, do Centro Distrital de Aveiro.

Local de trabalho: Edifício Sede do Centro Distrital de Aveiro, sito na Rua Dr. Alberto Soares Machado, 3804-504 Aveiro.

Ordem de trabalhos:

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar
2. - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final
3. - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final

Assim:

1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar:

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo I – Perfil de Competências).

1.1. - Por despacho da Vice-Presidente do Conselho Diretivo, de 27 de junho de 2023 foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);
- 2º Entrevista de Avaliação de competências (método de seleção facultativo/complementar).

1.2. - Conforme o disposto no artigo 21.º n.º 3 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção será eliminatório, realizando-se pela ordem supra indicada.

1.3. - Será excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

2. - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;

ATA DE REUNIÃO

b) São consideradas ações com "interesse complementar" as que, com alguma conexão com as áreas da função a prover, não incidam sobre matérias diretamente ligadas àquelas.

Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia corresponde a 6 horas.

O Júri deliberou atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores, considerando toda a formação profissional geral, desde que relevante para o exercício da atividade em causa.

Foi ainda decidido valorar de forma superior os cursos de formação com interesse específico para a área de atividade do posto de trabalho necessário.

2.1.3 Experiência profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover, assim como o domínio total da área de especialização, avaliados pela sua natureza e duração.

O júri considera que este fator é o que melhor pode demonstrar a aptidão dos candidatos para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a prover, dado que é através das funções já exercidas, da forma como o foram e do tempo desse serviço, que se pode aferir a capacidade e motivação para o desempenho das novas funções.

O júri delibera, assim, atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

Sem experiência -----	0 valores
Até 1 ano -----	10 valores
De 1 a 3 anos -----	12 valores
Mais de 3 e Menos de 8 anos -----	16 valores
De 8 a 10 anos -----	18 valores
Mais de 10 anos -----	20 valores

ATA DE REUNIÃO**2.1.4 Avaliação de desempenho (AD)**

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos 3 últimos ciclos avaliativos (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022).

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Escala SIADAP	Valoração
1,0-1,9	6 valores
2,0-2,4	8 valores
2,5-2,9	10 valores
3,0-3,4	12 valores
3,5-3,9	14 valores
4,0-4,4	16 valores
4,5-4,9	18 valores
5,0	20 valores

Sendo:

$$AD = \frac{AD_{2017/2018} + AD_{2019/2020} + AD_{2021/2022}}{3}$$

3

Quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores, conforme previsto na alínea c) do n 2 do artigo 20 da Portaria n.é 233/2022 de 9 de setembro.

Caso os candidatos não apresentem avaliação de desempenho porque não tenham tido o período mínimo de contacto funcional previsto na Lei que lhes permitisse terem sido objeto de avaliação, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores.

ATA DE REUNIÃO

2.2. - Entrevista de Avaliação de Competências

2.2.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências incidindo nas seguintes:

- A. Orientação para resultados;
- B. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- C. Trabalho de equipa e cooperação;
- D. Tolerância à pressão e contrariedades;
- E. Conhecimentos Especializados e Experiência.

2.2.2. Na entrevista de avaliação de competências, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, o perfil de competências dos candidatos, considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso.

2.2.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expresso numa escala de 0 a 20 valores e será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma nos seguintes termos:

Elevado: 20 valores. O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.

Bom: 16 valores. O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.

Suficiente: 12 valores. O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.

Reduzido: 8 valores. O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.

Insuficiente: 4 valores. O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

A avaliação final da EAC resultará da média aritmética ponderada/simplex das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:



ATA DE REUNIÃO

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

- A. Orientação para resultados;
- B. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- C. Trabalho de equipa e cooperação;
- D. Tolerância à pressão e contrariedades;
- E. Conhecimentos Especializados e Experiência.

2.2.4. A EAC terá uma ponderação de 30% na classificação final.

2.3. - A Classificação Final (CF) dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$$

3. - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:

3.1. - Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, como abaixo se transcreve:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento.

3.2. - Em caso de subsistência da igualdade, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado (EAC);
- 2.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;
- 3.º Candidato com mais antiguidade na carreira de técnico superior;
- 4.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2021/2022).

Todas as deliberações do júri, referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

ATA DE REUNIÃO

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos (efetivos) do Júri.

Aveiro, 04 de agosto de 2023

O Júri



Alcaide do Serviço Central de SS,
DMS.