

**ATA N.º1**

===== **Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho Técnico Superior (área/atividade de serviço social), de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 02 de fevereiro de 2023.** =====

===== Aos vinte e quatro dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pela Chefe de Divisão Municipal, **Maria da Luz Sá Pinto**, na qualidade de Presidente, pelas Técnicas Superiores, **Gabriela Ribeiro Conceição Ferreira e Maria João Godinho Carvalhais Mergulhão**, na qualidade de vogais efetivas. =====

===== Aberta a reunião o Júri deliberou, de acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 17.º e seguintes da Portaria n.º233/2022, de 09/09, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, sistema de valoração final de cada método de seleção, bem como selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos. Assim, serão adotados os seguintes métodos de seleção: =====

1. Métodos obrigatórios: =====
  - a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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. Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b); =====
  - b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos restantes candidatos/as. Ainda, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, será aplicado o método facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação de Competências. =====

===== **Avaliação Curricular (AC)**: visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: =====

$$\text{AC} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 40\%) + (\text{EP} \times 40\%) + (\text{AD} \times 10\%)$$

Em que: =====

===== **HA** = Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; =====

===== **HÁ** = Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores.

===== **FP = Formação Profissional** - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores. Apenas serão 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 no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: =====

- Sem formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 0 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata até 30 horas – 10 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 31 horas até 60 horas para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 12 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 61 horas até 120 horas – 16 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 121 horas até 180 horas – 18 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata superior a 180 horas – 20 valores. =====

===== **EP = Experiência Profissional:** incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, com a seguinte valoração: =====

- Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 8 valores; =====
- Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 12 valores; =====
- Entre 2 anos e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 16 valores; =====
- Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 18 valores; =====
- Com 5 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 20 valores. =====

Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. =====

===== **AD = Avaliação do Desempenho:** será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu/executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte: =====

- Desempenho Inadequado - 0 valores; =====
- Desempenho Adequado - 12 valores; =====
- Desempenho Relevante - 16 valores; =====
- Desempenho Excelente - 20 valores. =====

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro. =====

===== **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. A aplicação deste método será baseada num guião previamente elaborado e composto por um conjunto de questões que visam aferir a existência das seguintes competências: =

- Orientação para resultados - competência ponderada a 10%; (20%); =====
- Orientação para o serviço público - competência ponderada a 20% (15%); =====
- Planeamento e organização - competência ponderada a 20%;(15%); =====
- Adaptação e melhoria contínua - competência ponderada a 20%; (15%); =====
- Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 20%; (15%); =====
- Trabalho de equipa e cooperação - competência ponderada a 10%.(20%) =====

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: =====

Escala	Classificação	Nível Classificativo
90% a 100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 99% 89%	16 valores	Nível Bom
50% a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30 a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0 a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

===== **Prova de Conhecimentos Escrita (PCE)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função, incidindo sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as

exigências do posto de trabalho, com consulta das matérias abaixo indicadas, revestirá a forma escrita, será de realização individual e efetuada numa só fase, tendo a duração de 90 minutos. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos durante a realização da prova e telemóvel. =====

Conhecimentos Gerais: =====

- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro e posteriores alterações, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais; =====
- Lei n.º35/2014, de 20/06, na sua atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º7/2009, de 12/02, na versão atualizada (Código do Trabalho); =====
- Decreto-Lei n.º4/2015, de 07/01, na sua atual redação (Código do Procedimento Administrativo). =====

Conhecimentos específicos: =====

- Lei n.º4/2007, 16/01, na sua redação atual – Lei de Bases da Segurança Social; =====
- Decreto-Lei n.º55/2020, 12/08 - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Ação Social; =====
- Portaria n.º188/2014, 18/09, na sua redação atual – Regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS); =====
- Portaria n.º65/2021, 17/03 - Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) para as Câmaras Municipais; ==
- Portaria n.º63/2021, de 17/03 - Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria do serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as Câmaras Municipais; =====
- Portaria n.º257/2012, de 27/08 - Estabelece as normas de execução da Lei n.º13/2003, de 21/05, que institui o Rendimento Social de Inserção e procede à fixação do valor do RSI; =
- Decreto-Lei n.º70/2010, de 16/06 (na sua redação atual) – Lei da condição de recursos. ==

A Prova de Conhecimentos começará à hora marcada, não sendo possível aos/às candidatos/as que a realizem após o seu início. =====

A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, que será da responsabilidade dos/as candidatos/as. =====

===== **Avaliação Psicológica (AP)** - A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases, e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. =====

==== Considerado o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de email dedicado, identificado na respetiva notificação da referida lista.=====

==== Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º2 do artigo 18.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, será aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos. Será avaliado conforme já descrito anteriormente. =====

==== O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento; =====

==== Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção é aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de oito por cada vaga, ou seja, oito candidatos/as. =====

==== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas nos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através das fórmulas seguintes (artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09), aplicável aos diferentes universos de candidatos/as: =====

**CF = 70% PC + 30% EAC; ou** =====  
**CF = 70% AC + 30% EAC** =====

Em que: =====

**CF** = Classificação Final; =====

**AC** = Avaliação Curricular; =====

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; =====

**PCE** = Prova de conhecimentos Escrita; =====

**AP** = Avaliação Psicológica; =====

==== Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. =====

