

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior com Licenciatura em Serviço Social, para o exercício de funções no Núcleo de Ação Social, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis nesta Vila de Sever do Vouga no edifício dos Paços do Concelho reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros:-----

Ilda Cristina Correia Martins, Chefe de Núcleo de Ação Social, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – Inês Soraia Pires Grácio, Técnica Superior do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos;-

2.º Vogal Efetivo – Rui Fernando Fernandes Loureiro, Chefe de Divisão Financeira;-----

A reunião teve por objetivo proceder à análise dos seguintes parâmetros:-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios;**-----

2. **Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos.**-----

3. **Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.**-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios.**-----

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:-----

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, e, Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita. Será de natureza teórica e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com a exigência da função com carácter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores e terá a duração de 120 minutos. A prova será elaborada de acordo com o entendimento da entidade externa que

elaborará a prova e irá incidir sobre a seguinte legislação (na sua atual redação), que poderá ser consultada durante a realização da prova:-----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu Anexo I;-----

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;-----

Legislação da CPCJ – Lei n.º 147/99, de 1 de setembro e respetivas atualizações;-----

Lei tutelar educativa – Lei n.º 166/99, de 14 de setembro e respetivas atualizações;-----

Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 de junho (rede social);-----

Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro (violência doméstica);-----

Decreto-Lei n.º 90/2017, de 28 de julho (Regime jurídico do rendimento social de inserção);-----

Decreto-Lei n.º 37/2018 de 4 de junho (Programa de apoio ao acesso à habitação, regulamentado pela Portaria n.º 230/2018 de 17 de agosto);-----

Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro (Novo regime do arrendamento apoiado para habitação);-----

Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto (Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social);-----

Portaria n.º 64/2021 de 17 de março (Competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais);-----

Portaria n.º 65/2021 de 17 de março (Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais);-----

Portaria n.º 63/2021 de 17 de março (Operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais);-----

Portaria n.º 66/2021 de 17 de março (Criação das cartas sociais municipais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de atualização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão).-----

A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa.-----

Avaliação Psicológica (AP) – que visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Relativamente à AP, deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação deverá ser solicitada à DGAEP, ou, em alternativa, a outra entidade especializada, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de

seleção, nos termos do disposto no n.º 2 e alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Avaliação Curricular (AC) – que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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 seguintes elementos a avaliar: $AC=25\%HA+25\%FP+40\%EP+10\%AD$.-----

a) Habilitação Académica (HA) – serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração a escolaridade de acordo com a idade, da seguinte forma:-----

Licenciatura na área referida – 15 valores

Licenciatura + Mestrado, na área referida – 18 valores

Licenciatura + Mestrado + Doutoramento, na área referida – 20 valores

b) Formação profissional (FP) – para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são considerados no somatório, ações/cursos ligados às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentados, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, classificados da seguinte forma:-----

Até 25 horas de formação – 14 valores

De 25 e = a 50 horas de formação – 16 valores

De 50 e = a 80 horas de formação – 18 valores

Mais do que 80 horas de formação – 20 valores

No caso de ações/cursos de formação terem duração com referência apenas a dias, serão consideradas 7 horas.-----

c) Experiência Profissional (EP) – é considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), cujos valores serão calculados da seguinte forma:-----

Até 1 ano – 10 valores

De 1 ano e = a 2 anos – 14 valores

De 2 anos e = a 4 anos – 16 valores

De 4 anos e = a 6 anos – 18 valores

Mais de 6 anos – 20 valores

Deverão ser, primeiramente, contabilizados os dias de serviço, que serão convertidos em anos (365 dias = ano).-----

d) Avaliação de Desempenho (AD) – A avaliação de desempenho a considerar deve respeitar no máximo até um dos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência

ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:-----

Desempenho adequado	–	14 valores
Desempenho relevante	–	18 valores
Desempenho excelente	–	20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.-

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências: Orientação para o serviço público, Orientação para a colaboração, Comunicação, e, Organização, planeamento e gestão de projetos.-----

Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.-----

Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.-----

Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.-----

Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.-----

A este guião deverá ser associada uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é aplicada por técnico com formação específica e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos. A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos definidos resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: Para os candidatos referidos na alínea a) do ponto 1. $OF = 30\% AC +$

70% EAC, em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Para os candidatos referidos na alínea b) do ponto 1. OF = 30% PC + Apto AP + 70% EAC, em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

É excluído do procedimento o candidato que, após a aplicação dos diferentes métodos de seleção, obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou seja considerado Não Apto no método Avaliação Psicológica.-----

3. Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.-----

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:-----

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Organização, planeamento e gestão de projetos”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Orientação para o serviço público”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Comunicação”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.-----

A Presidente do Júri,

A 1.º Vogal,

O 2.º Vogal,