



ATA Nº 1

-----Ao décimo dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Vila do Conde e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos: Eugénia Maria Sousa Neves Moreira, técnica superior de serviço social, Presidente do Júri, Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Susana Maria Neves Vidal, Técnica superior de educação, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um trabalhador na carreira e categoria de técnico superior, área funcional de serviço social, a fim de estabelecer os métodos de seleção.-----Aberta a presente reunião às dez horas, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----Os Métodos de Seleção a utilizar no presente procedimento serão os previstos no artigo trigésimo sexto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho e artigos quinto e sexto da Portaria número cento e vinte e cinco traço A barra dois mil e dezanove, de trinta de abril, designadamente:---

a) **Prova de conhecimentos teórica** – A Prova de Conhecimentos: será escrita, de realização individual, de natureza teórica, sem consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, tendo a duração de 1h30m e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

---Legislação geral: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — regime jurídico das autarquias locais.-----

Legislação/Bibliografia específica: Rede Social - Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/1997, de 18 de novembro; Despacho Normativo n.º 8/2002, de 12 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 de junho; Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, com as alterações introduzidas pela Retificação n.º 7/2003, de 29 de maio, Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto, Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, Decreto -Lei n.º 133/2012, de 27 de junho e



Decreto -Lei n.º 1/2016, de 06 de janeiro — Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19 -A/96, de 29 de junho, e cria o rendimento social de inserção e Decreto Lei n.º 90/2017, de 28 de julho; Decreto-Lei n.º 126-A/2017 de 6 de outubro institui a PSI e o alargamento do CSI aos titulares de pensão de invalidez, que não sejam titulares de PSI; Decreto-Lei Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro - Estatuto cuidador informal, Portaria n.º 2/2020, de 10 de janeiro- Regulamenta os termos do reconhecimento e manutenção do estatuto do cuidador informal e a Portaria n.º 256/2020 de 28 de outubro simplifica o processo de reconhecimento do Estatuto do Cuidador Informal; Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2017, de 25 de julho - Aprova a estratégia nacional para a integração das pessoas em situação de sem-abrigo 2017-2023, na redação dada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 2/2020, de 21 de janeiro altera a ENIPSSA 2017-2023; Despacho n.º 11199/2019, de 28 de novembro - Elegibilidade das pessoas em situação de sem-abrigo inscritas no IEF; Lei n.º 15/2014, de 21 de março - Direitos e deveres do utente dos serviços de saúde; Lei n.º 23/2007, de 4 de julho regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional SEF; Circular n.º 12/DQS/DMD de 07/05/2009 acesso dos imigrantes ao SNS; Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, na sua atual redação regulamenta as condições de organização e funcionamento do SAAS.

b) **Avaliação psicológica** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - vinte valores; Bom – dezasseis valores; Suficiente - doze valores; Reduzido - oito valores; Insuficiente - quatro valores.

c) **Entrevista profissional de seleção** — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação



[Handwritten signatures]

estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: A – Perfil para a função; B – Motivação e interesse para a função; C – Competência comunicacional; D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico; De acordo com a seguinte escala: Elevado - vinte valores; Bom - dezasseis valores; Suficiente - doze valores; Reduzido - oito valores; Insuficiente - quatro valores e de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D)/4$.-----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:-----

-----**Avaliação curricular,** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

- a) **HL – Habilitação Académica (HA):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de vinte valores: Habilitações Académica - Valoração Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) - quinze valores; Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento) - vinte valores.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

b) **Formação profissional:** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. 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, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

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

Formação Profissional: Valoração:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - zero Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a vinte horas - dez Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre vinte e uma horas e quarenta horas - doze Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre quarenta e uma horas e sessenta horas - catorze Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre sessenta e uma horas e oitenta horas - dezasseis Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a oitenta e uma horas - dezoito Valores;

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - vinte valores;

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, com indicação do número de horas.-----






- c) **Experiência Profissional (EP)** neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: Experiência Profissional – Valoração: Sem experiência profissional ou igual a 1 ano - 10 valores; Experiência > a 1 ano até < 4 anos - 12 valores; Experiência = a 4 anos a < 7 anos - 14 valores; Experiência = a 7 anos a < 10 anos - 16 valores; Experiência = a 10 anos a < 14 anos - 18 valores; Experiência = ou > 14 anos - 20 valores. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

- d) **Avaliação de Desempenho** - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 4,5 Menção de Excelente - 20 valores; 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante 15 valores; 3 a 3,9 - Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado - 12 valores; 1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado - 8 valores. -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. -----

----**Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:**

----- $AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$

em que:

----- AC = Avaliação Curricular

----- HA - Habilitação Académica

----- FP = Formação Profissional

----- EP = Experiência Profissional



----- AD = Avaliação de Desempenho

-----**A Entrevista de Avaliação de Competências** - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: Orientação para resultados - competência ponderada a 10% Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 10% Planeamento e Organização - competência ponderada a 10% Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10% Comunicação (oral e escrita) - competência ponderada a 10% Conhecimentos especializados e experiência - competência ponderada a 50% (Relativos à legislação e bibliografia específica anteriormente indicada) O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Escala Classificação Nível classificativo 100% - 20 Valores (Elevado); 75% a 99% - 16 Valores (Bom); 50% a 74% - 12 Valores (Suficiente); 30% a 49% - 8 Valores (Reduzido) e 0 a 29% - 4 Valores (Insuficiente).

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação das seguintes fórmulas:-----

$$OF = PCP (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

-----Em que:

-----OF - Ordenação Final



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

----- PCP – Prova de Conhecimentos Prática

----- AP – Avaliação Psicológica

-----AC - Avaliação Curricular

-----EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

-----EPS - Entrevista Profissional de Seleção

-----O júri mais deliberou que em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo vigésimo sétimo da Portaria número cento e vinte e cinco traço A barra dois mil e dezanove, de trinta de abril.-----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Sr.ª Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----






