



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇO SOCIAL

Aos vinte dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior, na área funcional de Serviço Social, composto por:

Presidente: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Vogais Efetivos: Pedro Miguel Barros Reis, Chefe de Divisão de Habitação e Ação Social e Felismina Alexandra Martins Barbosa Silva, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Irene Maria Laranjeira Baptista, Técnica Superior e Sandra Maria Costa Pereira Sousa, Técnica Superior.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Caracterização do posto de trabalho: Colaboração na resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais, individualizadas, de grupos ou de comunidade; deteção de necessidades dos indivíduos, grupos e comunidades; estudo, conjuntamente com os indivíduos, das soluções possíveis do seu problema, tais como a descoberta do equipamento social de que podem dispor, possibilidade de estabelecer contactos com serviços sociais, obras de beneficência e empregadores; colaboração na resolução dos seus problemas, fomentando uma decisão responsável; ajuda os indivíduos a utilizar o grupo a que pertencem para o seu próprio desenvolvimento, orientando-os para a realização de uma ação útil à sociedade, pondo em execução programas que correspondem aos seus interesses; auxílio das famílias ou outros grupos a resolverem os seus próprios problemas, tanto quanto possível através dos seus próprios meios, e a aproveitarem os benefícios que os diferentes serviços lhes oferecem; tomada de consciência das necessidades gerais de uma comunidade e participação na criação de serviços próprios para as resolver, em colaboração com as entidades administrativas que representam os vários grupos, de modo a contribuir para a



humanização das estruturas e dos quadros sociais; realização de estudos de carácter social e reuniões de elementos para estudos interdisciplinares; realização de trabalhos de investigação, em ordem ao aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; aplicação de processos de atuação, tais como entrevistas, mobilização dos recursos da comunidade, prospeção social, dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar.

Segundo: Requisitos de admissão: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível habilitacional: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: Licenciatura em Serviço Social (CNAEF 760), a que corresponde o grau de complexidade 3, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Terceiro - Métodos de Seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, completado com o método facultativo - Prova de Conhecimentos - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

ou

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, completado com o método facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos/as.

A Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que:



Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literária – Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho (licenciatura ou mestrado) - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida (doutoramento) - 20 valores.

Formação Profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho.

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 da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre: 0 a 20 horas - 10 Valores;

21 a 40 horas - 12 Valores;

41 a 60 horas - 14 Valores;

61 a 80 horas - 16 Valores;

superior a 81 horas - 18 Valores;

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 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.

Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores;

Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores;

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores;

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores;

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores;

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a 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 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 - Desempenho Relevante - 15 valores;

2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.



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

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

Forma: A Prova assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica, com consulta, não sendo permitida a consulta de legislação comentada ou anotada.

Natureza: A Prova incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

Duração: A Prova tem a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância.

Não é permitida a utilização de equipamentos digitais ou informáticos pessoais, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

Legislação geral:

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas- artigos 70º a 78º, 126º a 135º, e 176º a 182º
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais

Legislação 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 4 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;
- PSI /CSI – Decreto-Regulamentar n.º 11/2018, de 11 de dezembro;
- Decreto-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;
- ECI – Portaria n.º 37/2021, de 15 de fevereiro;



- 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 IEFP;
- 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 de maio 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.

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as 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/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente 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 o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.



F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

- O/A candidato/a evidencia **6 ou 5** competências - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia **4 ou 3** competências - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia **2** competências - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia **1** competência - 8 valores;
- O/A candidato/a evidencia **0** competências - 4 valores.

Quarto: A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 30% + EAC 40% + PC 30% (método facultativo)

Ou

OF = PC 70% + AP (Apto/Não Apto) + EAC 30% (método facultativo)

Em que:

OF- Ordenação Final;

PC Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC -Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da referida Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Quinto – Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19.º, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

Sexto - Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, nos termos do art.º 6º da referida Portaria através da Plataforma e/ou pelo correio eletrónico: recrutamento@cm-viladoconde.pt.



CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri – Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo – Pedro Miguel Barros Reis)

(2º Vogal Efetivo - Felismina Alexandra Martins Barbosa Silva)