

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – AÇÃO SOCIAL

ATA nº 1

Aos vinte e três dias do mês novembro do ano dois mil e vinte e dois, o Júri do procedimento concursal, constituído por:-----

Presidente do Júri: Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;-----

1.º Vogal efetivo: Vera Susana Gavanha Magro, Técnica Superior de Direito;-----

2 Vogal efetivo: Vanda Cristina Carrilho Costa, Técnica Superior de Política Social;-----

Reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. –

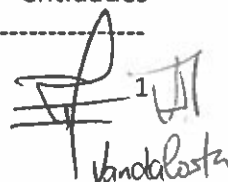
Ao abrigo do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro,;-----

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho ou ainda para os candidatos que se encontrem na situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes **métodos: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e entrevista de avaliação de competências,**-----
PC – PROVA DE CONHECIMENTOS,-----

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com as exigências da função e assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica de realização individual, com a duração de 60 minutos, realizada com consulta em papel sem anotações e incidirá sobre os seguintes temas:-----

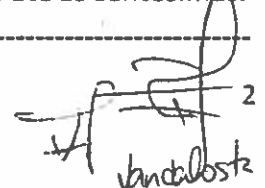
Legislação geral-----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;-----



Vanda Costa

- Código de Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;
 - Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro – Código do trabalho;- Lei n.º. 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;
 - Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo Legislação Específica -----
 - Lei n.º 50/2018 - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e entidades intermunicipais; -----
 - Decreto-Lei n.º 55/2020 - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social; -----
 - Portaria n.º 63/2021 - Regula os termos de 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 64/2021 - Define o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais;-----
 - Portaria n.º 65/2021 - 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 66/2021 - Regula o disposto nas alíneas b), c) e i) do n.º 1 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, e o disposto na secção II do capítulo II do referido decreto-lei, designadamente a criação das cartas sociais municipais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de atualização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão; -----
 - Lei n.º 13/2003 – Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho, e cria o rendimento social de inserção, na sua redação atual; -----
 - Portaria n.º 188/2014 – Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social;-----
 - Decreto-Lei n.º 115/2006 – Consagra os princípios, finalidades e objetivos da rede social, bem como a constituição, funcionamento e competência dos seus órgãos, na sua redação atual;-----
 - Despacho Normativo n.º 8/2002 – Regulamenta o programa de apoio à implementação da Rede Social, criado a partir da Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97 de 18 de novembro;-----
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97 – Procede ao reconhecimento público da denominada “Rede Social”; -----
 - Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua atual redação – Aprova a Lei de Proteção de Crianças e Jovens em perigo;-----
 - Componente 3 – respostas sociais do Plano de Recuperação e Resiliência disponível em <https://recuperarportugal.gov.pt/documentacao>.-----
- Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.-----
- A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----
- A Classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-
- AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA**-----



2

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, e serão avaliados através das menções classificativas de Apto e não Apto.-----

EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----

Visa obter 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 previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências que se descrevem. -----

E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.-----

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.-----

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.-----

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.--

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.-----

COMUNICAÇÃO: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.-----

OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.-----

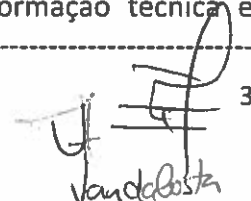
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.-----

ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----


Vandabosta 3

COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. -----

NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO: Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.

REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.-----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com aplicação da seguinte fórmula: -----

Para os candidatos que, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda aos candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares da carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento tenham, por ultimo, estado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes **Métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;**-----

AC — AVALIAÇÃO CURRICULAR-----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar Na avaliação curricular são considerados e ponderados de 0 a 20 valores, em que os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; ----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas;-----
- A **avaliação de desempenho**, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

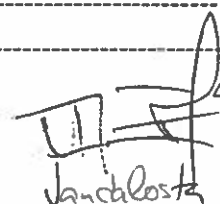
Em que: -----

AC = Avaliação curricular-----

HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----



Handwritten signature

AD = Avaliação de desempenho-----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores são as seguintes:-----

Habilitações académicas ou nível de qualificação:-----

- As exigidas para o posto de trabalho – 16 valores; -----
- De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.--

Formação profissional:-----

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores; -----
- Com ações de formação relevantes para o exercício das funções – 10 valores acrescidos de: -----
 - 1 valor – número total de horas de formação até 24 horas;-----
 - 2 valores – número total de horas de formação 25 a 50 horas; -----
 - 5 valores – número total de horas de formação 51 a 100 horas;-----
 - 10 valores – número total de horas de formação superior a 100 horas.-----

Experiência profissional: -----

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

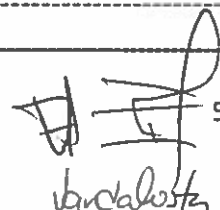
- Sem experiência relevante para o exercício das funções — 5 valores;-----
- Com experiência relevante para o exercício de funções – 10 valores acrescidos de: ----
 - Até 1 ano de experiência profissional — 2 valores;-----
 - De 1 a 3 anos de experiência profissional — 4 valores;-----
 - De 3 a 6 anos de experiência profissional— 6 valores; -----
 - De 6 a 10 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
 - Mais de 10 anos de experiência profissional – 10 valores. -----

Avaliação e desempenho:-----

Para valoração da Avaliação de Desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Precisa de desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores; -----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante – 20 valores; Adequado – 12 valores; Inadequado – 8 valores;-----
- Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com o outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado. -----

EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----



5
Vincalosta

Visa obter 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 previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências que se descrevem. -----

E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.-----

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.-----

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.-----

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.--

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.-----

COMUNICAÇÃO: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.-----

OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.-----

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.-----

ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

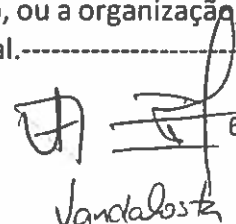
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. -----

NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO: Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.

REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.-----



Vandalosk

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com aplicação da seguinte fórmula: -----

CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

$$CF = PC (40\%) + AP (30\%) + EAC (30\%)$$

Ou-----

Para os candidatos que efetuem, as provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:-----

$$CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação final-----

PC = Prova de conhecimentos-----

AP = Avaliação psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de avaliação de competências-----

Nos termos do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de classificação, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri

