

**Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 1 Posto de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Técnico Superior – Área de Ação Social (Licenciatura em Serviço Social)**

**Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção**

**Ata n.º 1**

Aos treze dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, nesta cidade do Sabugal e no Edifício da Biblioteca Municipal, reuniu o júri designado por despacho de trinta e um de março de dois mil e vinte e dois, do Presidente da Câmara, constituído pela Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social e Qualidade de Vida, Ana Maria Tomé Morgado Pires, na qualidade de Presidente do júri, pela Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos, Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Dirigente Intermédia de 3.º grau, Ester Rodrigues Martins Saldanha, na qualidade de 1.º vogal efetivo, em substituição da Técnica Superior Tânia Isabel Matias Alves por a mesma se encontrar ausente por motivos de férias, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

- 1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**

- . Prova de Conhecimentos;**
- . Avaliação Psicológica**
- . Entrevista Profissional de Seleção**

**1.1 Prova de conhecimentos (PC)** tem a ponderação de 45% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 1 hora 30 minutos, com tolerância de 30 minutos. É permitida a consulta aos diplomas legais e bibliografia. Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como, a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. A prova incidirá sobre os seguintes diplomas legais:

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

- b) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos e respetivas alterações;
- c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- d) Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto – Transferência de Competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Ação Social;
- e) Portaria n.º 63/2021 de 17 de março – Transferência de competências em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS);
- f) Portaria n.º 64/2021 de 17 de março – Exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social;
- g) Portaria n.º 65/2021 de 17 de março – Operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as Câmaras Municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f). do n.º 1 do art.º 3.º e no art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto;
- h) 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;
- i) Decreto-Lei n.º 101/2018 de 29 de novembro – Transferência de competências na área da violência doméstica (art.º 5.º)
- j) Lei n.º 83/2019 de 3 de setembro – Lei de Bases da Habitação
- k) Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipais do Município do Sabugal – Despacho n.º 1090/2021, de 26 de janeiro no Diário da República 2.ª Série n.º 17

**1.2 A Avaliação Psicológica (AP)** tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou 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. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

**1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** A entrevista profissional de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais

evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção 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 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, em conformidade com estes níveis classificativos, resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Na entrevista profissional de seleção serão tidos em conta 5 fatores de apreciação, designadamente: Motivação, Capacidade de Comunicação, Sentido de Organização, Integração no Meio Socioprofissional e Sentido Crítico.

#### Em que:

Expressão e Comunicação – neste parâmetro são avaliadas a fluência verbal do candidato; a linguagem utilizada; a abordagem aos temas e assuntos; as soluções e hipóteses apresentadas; o espírito crítico e a cultura geral; a postura e forma de estar do candidato.

Motivação e Interesse Profissional – neste parâmetro é avaliado o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, os motivos e objetivos da candidatura, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.

Qualidade e Valorização da Experiência Profissional – neste parâmetro é avaliada a demonstração do know – how e atualização profissional do candidato face à sua experiência laboral e a sua adequação e mais – valia ao desempenho da atividade do posto de trabalho a recrutar.

Relacionamento Interpessoal e Atitude – neste parâmetro é avaliada a relação de empatia estabelecida entre o candidato e o Júri, bem como a adequação dos comportamentos evidenciados pelo candidato na situação da entrevista e expressados na conversação.

Integração no Meio Socioprofissional – neste parâmetro é avaliada a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização municipal, no sentido de projetar a sua adaptação ao grupo de trabalho e o seu envolvimento com os objetivos das funções do posto de trabalho a recrutar.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 12 -A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria 125-A/2019, de 30 de abril:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 12 -A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:

$$OF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2. **Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

- . Avaliação curricular (AC);
- . Entrevista de avaliação de competências (EAC);
- . Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

- 2.1 **Avaliação curricular:** tem uma ponderação de 45% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

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, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

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

Sendo

**a) HL = Habilitações Literárias (Licenciatura em Serviço Social)**

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido: 20 valores

**b) FP = Formação Profissional,**

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

**Sem ações de formação – 10 valores;**

**De 7 a 14 horas de formação – 11 valores**

**De 15 a 35 horas de formação – 12 valores**

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

c) **EP = Experiência Profissional**

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

**Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores**

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores

d) **AD = Avaliação do Desempenho**

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar:

**Desempenho Inadequado – 8 valores**

**Desempenho Adequado – 12 valores**

**Desempenho Relevante – 16 valores**

**Desempenho Excelente – 20 valores**

**Sem avaliação – 10 valores;**

**2.2 Entrevista de avaliação de competências:** tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

**2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** conforme ponto 1.3.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:

**OF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS**

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

Conforme número 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que obteve maior valoração no método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Ana Maria Tomé Morgado Pires.  
(Ana Maria Tomé Morgado Pires)

O 1.º Vogal efetivo: Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo  
(Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo)

O 1.º Vogal suplente: Ester Rodrigues Martins Saldanha  
(Ester Rodrigues Martins Saldanha)