



Município da Chamusca

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um (1) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior — Ação Social.

-----ATA N.º 1-----

Aos 28 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas 14.00 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por deliberação da Câmara Municipal de 21/12/2022 e cujo aviso de abertura irá ser publicado, por extrato na 2ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município, estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Cátia Margarida Nunes Teodósio, Técnica Superior;

1º Vogal Efetivo: José António Vilar de Jesus, Técnico Superior, substitui o Presidente nos seus impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Ana Sofia Monteiro Claréu Umbelino, Técnica Superior;

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

De acordo com o disposto no artigo 36º da LTPF, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, ambos nas suas versões atualizadas, aos candidatos admitidos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

1. Métodos de seleção obrigatórios:

Consoante a situação jurídico-funcional dos candidatos, conforme disposto no artigo 36º da LTPF e artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, ambos nas suas versões atualizadas:

- a) Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, bem como candidatos que em situação de requalificação, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição,



Município da Chamusca

competência ou atividade – **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**;

b) Restantes Candidatos – **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

2. Método de seleção facultativo:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Métodos de seleção obrigatórios

Prova de conhecimentos (PC):

Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Este método comporta uma única fase, é de realização individual, reveste natureza teórica, assume a forma escrita em suporte de papel. A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, sendo que a respetiva prova e grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia seguinte àquela.

Os temas da prova de conhecimentos versarão sobre legislação e bibliografia abaixo indicados, apenas podendo ser consultada durante a sua realização a respetiva legislação, desde que não anotada nem comentada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei nº 35/2014, na sua atual redação;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto-Lei nº 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação;
- Lei n.º 4/2015 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- Código de Conduta do Município da Chamusca disponível em www.cm-chamusca.pt;



CFR

Município da Chamusca

- Lei nº 50/2018 - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e entidades intermunicipais;
- Decreto-Lei nº 55/2020 - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social;
- Portaria nº 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 nº 64/2021 - Define o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais;
- Portaria nº 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 nº 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 nº 13/2003 – Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei nº 19-A/96, de 29 de junho, e cria o rendimento social de inserção, na sua redação atual;
- Portaria nº 188/2014– Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social;
- Decreto Lei 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 nº 8/2002 – Regulamenta o programa de apoio à implementação da Rede Social, criado a partir da Resolução do Conselho de Ministros nº 197/97 de 18 de novembro;



SP
10/10/11

Município da Chamusca

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97 – Procede ao reconhecimento público da denominada “Rede Social”;
- Componente 3 – respostas sociais do Plano de Recuperação e Resiliência disponível em <https://recuperarportugal.gov.pt/documentacao/>
- Decreto-Lei n.º 71/98 - Estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 389/99 - Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, criando as condições que permitam promover e apoiar o voluntariado, na sua redação atual;

Todas as referências aos diplomas legais mencionados entendem-se feitas para a versão atualizada dos mesmos à data da realização da prova.

Avaliação Psicológica (AP):

Com uma ponderação de 30%, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. O método será realizado prioritariamente por entidade especializada pública (INA), pela própria entidade empregadora pública que pretende efetuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade; ou por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios. Cada fase intermédia do método será valorada através das menções classificativas de apto a não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos:

- Insuficiente – 4 valores;
- Reduzido – 8 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Bom – 16 valores;
- Elevado – 20 valores



Município da Chamusca

(Handwritten signature)

Estes dois métodos de avaliação obrigatórios (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica) serão aplicados às seguintes situações:

- a) Aos candidatos que não se encontrem a executar as funções colocadas a concurso, onde se incluem trabalhadores integrados na carreira posta a concurso, mas que não estejam a desempenhar essas funções;
- b) Aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;
- c) Aos candidatos contratados a termo e cidadãos em geral;

Por outro lado, serão aplicados os métodos de seleção (Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências) aos candidatos que:

- a) Estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar;
- b) Em situação de requalificação que, imediatamente antes de serem colocados naquela situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Avaliação Curricular (AC): com uma ponderação de 40%, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

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

Em que:

HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas ao do posto de trabalho a ocupar).



Município da Chamusca

Handwritten signature in blue ink.

1. Habilitação Académica:

É ponderada a titularidade do grau académico, de acordo com os perfis exigidos, nomeadamente curso superior que confira o grau de licenciatura nas áreas de Licenciatura em Recursos Humanos, Psicologia e Serviço Social com a seguinte pontuação:

- Licenciatura exigida – 16 valores;
- Licenciatura e Mestrado nas áreas exigidas – 18 valores
- Licenciatura e Doutoramento nas áreas exigidas – 20 valores

2. Formação Profissional

É ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas postas a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação, workshops, conferências, seminários, simpósios, congressos, jornadas, etc. de áreas relevantes / relacionadas com os cargos postos a concurso e devidamente certificadas ou comprovadas. Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia.

- 0 horas de formação – 6 valores;
- Até 12 de formação – 8 valores
- Superior a 12 horas e até 16 horas – 10 valores
- Superior a 16 e até 20 horas – 12 valores
- Superior a 20 e até 24 horas – 14 valores
- Superior a 24 e até 28 horas – 16 valores
- Superior a 28 e até 32 horas – 18 valores
- Superior a 32 horas – 20 valores

3. Experiência Profissional

É analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso:

- Sem experiência – 0 valores;
- Com experiência inferior a 1 ano – 5 valores;
- Com experiência igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 10 valores;
- Com experiência igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 14 valores
- Com experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 18 valores
- Mais de 6 anos de experiência – 20 valores



Município da Chamusca

Handwritten signature in blue ink.

4. Avaliação de Desempenho

Será considerada a média aritmética relativa às três últimas avaliações de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

Até 1,99 – Desempenho Inadequado – 6 valores

De 2 a 3,99 – Desempenho Adequado – 12 valores

De 4 a 5 – Desempenho Relevante – 15 valores

4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores

Aos candidatos que não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): com uma ponderação de 30% visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar conforme o perfil de competências previamente definido são as seguintes:

- Planeamento e Organização;
- Iniciativa e Autonomia;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Relacionamento Interpessoal;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Tolerância à Pressão e Contrariedades

O método será realizado prioritariamente por entidade especializada pública (INA). A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de:

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20 valores, 16 valores, 12 valores, 8 valores e 4 valores.



Município da Chamusca

CPA

Método de Seleção Facultativo

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): com uma ponderação de 30% terá a duração máxima de 20 minutos e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Assim sendo foi deliberado por unanimidade definir os seguintes parâmetros a serem avaliados neste método de seleção:

Fator de Avaliação	Assuntos a abordar	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Motivação e Interesses Profissionais (MIP)	Motivos da candidatura e expectativas profissionais					
Relacionamento Interpessoal (RP)	Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e colegas de trabalho; nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.					
Capacidade de Comunicação (CC)	Capacidade de interpretação do discurso; capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.					
Aptidão para o Cargo (AC)	Interligação entre a função e a experiência profissional; papeis profissionais desempenhados					

A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.



Município da Chamusca

CF
A.P.C.

$$\text{EPS} = \text{MIP} + \text{RP} + \text{CC} + \text{AC}$$

4

Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados: **Insuficiente – 4 valores; Reduzido – 8 valores; Suficiente – 12 valores; Bom – 16 valores; Elevado – 20 valores.**

É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Deste modo, a ordenação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração final até às centésimas e será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (40\% \text{ PC} + 30\% \text{ AP} + 30\% \text{ EPS}) / 3$$

Em que:

- CF** – Classificação Final;
- PC** – Prova de Conhecimentos;
- AP** – Avaliação Psicológica;
- EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final dos candidatos enquadrados nas situações de exceção será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (40\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC} + 30\% \text{ EPS}) / 3$$

Em que:

- CF** – Classificação Final;
- AC** – Avaliação Curricular;
- EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências;
- EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.



Município da Chamusca

A falta de comparência dos candidatos aos métodos de seleção para os quais estão convocados determina a sua exclusão do procedimento Concursal, conforme o disposto no nº 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação.

Em situações de igualdade de valoração, o júri aplicará o estabelecido no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, caso subsista igualdade serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial: candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção.

Deliberou ainda o júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Presidente: Cátia Margarida Nunes Teodósio

O 1º Vogal Efetivo: [Assinatura]

O 2º Vogal Efetivo: [Assinatura]