

ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior (Psicologia), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos 19 dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas 14,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 18 de junho de 2024, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 16652/2024.

PRESIDENTE: Ana Rita Siva Mendes Rafael, Chefe de Unidade de Desenvolvimento Social

VOGAIS EFETIVOS: Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos e Sandra Margarida Metela Pascoal, Técnica Superior na Unidade de Desenvolvimento Social

VOGAIS SUPLENTEs: Andrea Patrícia Alves Lopes, Técnica Superior na Unidade de Recursos Humanos e Tânia Sofia Silva Cascalheira Brazete, Técnica Superior na Unidade de Desenvolvimento Social

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento, bem como os respetivos temas e bibliografia;

Assim, considerando que:

Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os **métodos de seleção obrigatórios** são a **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e a **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como **método de seleção facultativo**.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

*At. Rafael
Secret. Pol. Gen.
Rafael*

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES**1. PROVA DE CONHECIMENTOS**

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme previsto no artigo 21.º da Portaria e tem a ponderação final de 70%.

b) A PC é constituída por 40 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

i. Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;

ii. Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;

iii. Por cada resposta incorreta serão descontados 0,2 valores;

iv. A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

c) A PC versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos Gerais:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Conhecimentos Específicos:

- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais;

- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro - Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas;

- Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro na redação atual - Estabelece o novo regime do Arrendamento Apoiado para a Habitação;

- Decreto-Lei n.º 90/2017 de 28 de julho - Altera o regime jurídico do rendimento social de inserção;

- Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;

- Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto, na sua redação atual - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;

- Portaria n.º 63/2021 de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente 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 65/2021 de 17 de março - 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, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto;

- Diagnóstico Social do Concelho do Entroncamento, disponível na página eletrónica deste município (cm-entroncamento.pt) no separador Viver>Ação Social>Rede Social.

d) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

3. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma "Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências", avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 60 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Orientação para Resultados; Planeamento e Organização; Conhecimentos Especializados e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação.

Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

- AC** – Classificação obtida na Avaliação Curricular;
- HA** – Classificação obtida na Habilitação Académica;
- FP** – Classificação obtida na Formação Profissional;
- EP** – Classificação obtida na Experiência Profissional;
- AD** – Classificação obtida na Avaliação do Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA)

Será considerada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com os critérios indicados na tabela seguinte.

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento	20 Valores
Mestrado ou Licenciatura Pré-Bolonha	18 valores
Licenciatura	16 valores

b) Formação Profissional (FP)

Assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas devidamente comprovadas.

Os critérios a reaver na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.

No caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 7 horas, pontuando-se a formação de forma cumulativa, de acordo com a tabela infra, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Duração da Ação de Formação	Valoração/ação
< 35 horas	2 valores
> 35 e ≤ 70 horas	3 valores
> 70 e ≤ 100 horas	4 valores
> 100 horas	5 valores

c) Experiência profissional (EP)

Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo prestado no exercício efetivo de funções com identidade funcional às exigidas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. A ponderação segue os critérios expressos na tabela seguinte.

Duração da Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
< 3 anos	12 valores
≥ 3 ano e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 10 anos	16 valores
≥ 10 anos e < 15 anos	18 valores
≥ 15 anos	20 valores

d) Avaliação de Desempenho (AD)

Ponderam-se as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP 3. A valoração final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas dos três ciclos avaliativos, sendo pontuada de acordo com a tabela seguinte.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado – 0 valores	10 valores
Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos)	12 valores
Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	14 valores
Desempenho Relevante (de 4 a 4,700 pontos)	16 valores
Desempenho Relevante (superior a 4,700 pontos)	18 valores
Desempenho com reconhecimento de excelência	20 valores

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

ou,

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final;

AC – Classificação obtida na Avaliação Curricular;

AP – Resultado obtido na Avaliação Psicológica (Apto ou Não Apto);

EAC – Classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

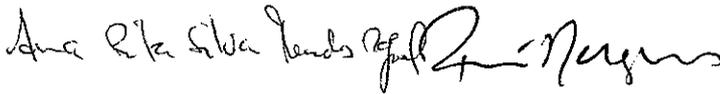
- i. Candidato com maior experiência profissional, devidamente comprovada;
- ii. Candidato com maior formação profissional, devidamente comprovada;
- iii. Nível habilitacional mais elevado.

O Júri

O Presidente:

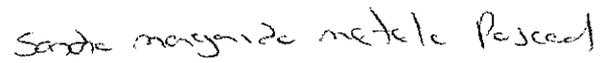
O Vogal:

O Vogal:



Ana Rita Siva Mendes Rafael

Rui Pedro Gonçalves Marques



Sandra Margarida Metela Pascoal