

Ata n.º1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira/categoria de técnico/a superior na área de Educação e Intervenção Comunitária/Educação Social para a Divisão de Planeamento Estratégico e Coesão Social, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos dezanove dias do mês de agosto de dois mil e vinte, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte e dois de julho de dois mil e vinte, constituído por Dina Correia, Chefe da Divisão, na qualidade de presidente do júri, Paula Lourenço e Sandra Santos, na qualidade de vogais suplentes, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.

Só são admitidos os licenciados em Educação e Intervenção Comunitária/Educação Social e detentores de título de condução em Portugal de automóveis ligeiros.

1. Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

- a) Funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;
- b) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- c) Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- d) Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

O/A candidato/a exerce as funções acima referidas com as especificações técnicas inerentes à definição e caracterização das competências da unidade orgânica respetiva, conforme abaixo descrito:

- a) Atendimento e acompanhamento social;
- b) Aplicação de processos de atuação, tais como entrevistas, visitas domiciliárias, mobilização de recursos da comunidade, dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupual;
- c) 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 grupo ou de comunidade;

d) Desenvolvimento de iniciativas e atividades nos domínios do combate à pobreza e exclusão social, da promoção da saúde, da cidadania e igualdade de género;

e) Participação na dinamização da Rede Social do concelho;

f) Apreciação de candidaturas a programas promovidos pelo Município;

g) Emissão de pareceres e relatórios sobre projetos nacionais e comunitários no âmbito das competências do Município.

2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção encontram-se definidos em conformidade com o previsto no artigo 36º, nºs 1 e 3 da Lei Geral em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril e de acordo com a existência de vínculo ou não, de emprego público dos/as candidatos/as.

É motivo de exclusão a não comparência a qualquer método de seleção e a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

2.1. Candidatos/as sem vínculo de emprego público

Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36º da LTFP a estes/as candidatos/as são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios pela ordem enunciada:

- a)** Prova de conhecimentos (PC)
- b)** Avaliação psicológica (AP)
- c)** Entrevista profissional de seleção (EPS)

Descrição dos métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os/as candidatos/as dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas. Terá a duração de uma hora e trinta minutos, durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada:

1. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
2. Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro;
3. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
4. Lei n.º 58/2019, de 8 agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho;
5. Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97, de 18 de novembro, que

procede ao reconhecimento da denominada “rede social”;

6. Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na sua atual redação, regulamenta o programa rede social;
7. Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, na sua redação atual - Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação.;
8. Lei n.º 32/2016, de 24 de agosto - Procede à primeira alteração à Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, que estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação;
9. Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro - Lei de bases da habitação;
10. Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua redação atual - Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de Junho, e cria o rendimento social de inserção;
11. Decreto-lei n.º 90/2017 - Altera o regime jurídico do rendimento social de inserção;
12. Diagnóstico Social Olhão 2015, Conselho Local de Ação Social de Olhão, disponível na página eletrónica do Município de Olhão em http://www.cm-olhao.pt/images/docs/Accao-Social/Diagnostico_Social-Olhao_2015.pdf
13. Plano de Desenvolvimento Social 2015-2020, Conselho Local de Ação Social de Olhão, disponível na página eletrónica do Município de Olhão em http://www.cm-olhao.pt/images/docs/Accao-Social/PDS_Olhao_2015_2020.pdf.

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova nem de legislação anotada.

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.

b) Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas da avaliação:

b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), classificada de 0% a 100%, ponderada com de 50%;

b2 - será realizada uma entrevista de cariz psicológico (ECP), classificada de 0% a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%.

O resultado final apurado pela fórmula $AP=(APC*0,5+ECP*0,5)/2$, é expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela de classificação seguinte:

Tabela de Classificação	Nível
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos/as candidatos/as. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS incide nomeadamente sobre os parâmetros Experiência Profissional (EP), Capacidade de Comunicação (CC), Relacionamento Interpessoal (RI) e Motivação e Interesse (MI) conforme o disposto no art.º6 da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, ponderando ainda o júri a Aptidão e Conhecimentos na área de Educação e Intervenção Comunitária/ Educação Social.

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, 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 para cada parâmetro.

O resultado do método de seleção é determinado pela fórmula:

$EPS = (EP+CC+RI+MI+ACS)/5$, sendo a sua valoração para a avaliação final de 30% em que:

- O Parâmetro **EP= Experiência Profissional**: visa avaliar a qualidade profissional para o exercício das funções de Técnico Superior da área a concurso, em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir e terá os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	12 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área	16 Valores
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área	20 Valores

- O Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação**: visa avaliar a capacidade de expressão oral do/a candidato/a em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado	4 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	12 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado	16 Valores
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado	20 Valores

- O Parâmetro **RI= Relacionamento Interpessoal**: ponderar-se-á a capacidade do/a candidato/a se relacionar com os/as superiores hierárquicos/as, colegas e todos/as aqueles/as que mantêm contacto com o Município.

Terá os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	20 Valores

- O Parâmetro **MI= Motivação e Interesse**: ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções, de acordo com os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	20 Valores

- O Parâmetro **ACS= Apetência e conhecimentos na área da de Educação e Intervenção Comunitária/Educação Social**: ponderar-se-á a experiência e os conhecimentos específicos, bem como a propensão e vocação para apoio técnico na área de serviço social, sendo avaliada com os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de conhecimentos na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de conhecimentos na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de conhecimentos na área	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de conhecimentos na área	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de conhecimentos na área	20 Valores

A EPS 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, sendo a ponderação para a avaliação final de **30%**.

2.2. Candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Para os/as candidatos/as que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos, eliminatórios pela ordem enunciada:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS).

Descrição dos métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. O método é valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar:

1. **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau académico:

- Licenciatura - 15 valores;
- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 17 valores;
- Doutoramento - 20 valores.

2. **Formação Profissional (FP):** Apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os/as candidatos/as serão pontuados/as até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos:

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 10 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional:
 - Por cada ação de duração até 25 horas – acresce 0,5 valor por ação;
 - Por cada ação entre 26 e 50 horas – acresce 1 valor por ação;
 - Por cada ação superior a 50 horas – acresce 2 valores por ação.

3. **Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso e o grau de complexidade das funções:

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores;
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente de educação e intervenção comunitária/educação social – 14 valores;
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional em educação e intervenção comunitária/educação social na administração local – 15 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores.

4. **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa aos últimos dois ciclos de avaliação em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição,

competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes:

- Desempenho Inadequado: 8 valores;
- Desempenho Adequado: 12 valores;
- Desempenho Relevante: 16 valores;
- Desempenho Excelente: 20 valores.

Para efeitos de valoração final, a **Avaliação Curricular** terá uma ponderação de 40%, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes:

- No caso/a do/a candidato/a que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$.

- Caso o candidato não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%)$.

b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a mesmo/a, de acordo com as seguintes classificações:

- Insuficiente – 4 valores
- Reduzido – 8 valores
- Suficiente – 12 valores
- Bom – 16 valores

A aplicação do método basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos/das candidatos/as, associado a uma grelha de avaliação individual. As competências constam de grelha idêntica à abaixo descrita:

- . Avaliação da competência A – “análise de informação e sentido crítico”;
- . Avaliação da competência B – “iniciativa e autonomia”;
- . Avaliação da competência C – “relacionamento interpessoal”;
- . Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação”;
- . Avaliação da competência E – “conhecimentos especializados e experiência”;
- . Avaliação da competência F – “orientação para resultados”;
- . Avaliação da competência G – “planeamento e organização”;
- . Avaliação da competência H – “responsabilidade e compromisso com o serviço”.

Para efeitos de **valoração final**, a **EAC** terá uma ponderação de **30%**.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior e com a avaliação final de 30%.

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte.

A **classificação final** (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.

À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula:

$$CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS;$$

Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula:

$$CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$$

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos.

Não são aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada:


- 1.º** Valoração obtida no primeiro método utilizado;
- 2.º** Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado;
- 3.º** Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado;
- 4.º** Subsistindo empate, em função da classificação mais elevada obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial:
 - 4.1 - Experiência Profissional
 - 4.2 - Apetência e conhecimentos na área de educação e intervenção comunitária/educação social
 - 4.3 - Motivação e interesse
 - 4.4 - Capacidade de comunicação
- 5.º** Se ainda subsistir empate, será atendida a valoração obtida no primeiro parâmetro do 2.º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP), ou o 3.º parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

E não havendo mais nada a tratar, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todas.


O Júri

DINA MARIA
LOPES JÚLIO
CORREIA



Assinado de forma digital
por DINA MARIA LOPES
JÚLIO CORREIA
Dados: 2020.08.19
15:36:00 +01'00'

PAULA CRISTINA
SIMÕES ALVES
LOURENÇO



Assinado de forma digital
por PAULA CRISTINA
SIMÕES ALVES LOURENÇO
Dados: 2020.08.19 15:36:56
+01'00'

SANDRA ISABEL
MARQUES DOS
SANTOS



Assinado de forma digital por
SANDRA ISABEL MARQUES DOS
SANTOS
Dados: 2020.08.19 15:37:45 +01'00'