

ATA Nº 1
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 com licenciatura na área de Serviço Social, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para afetar à Divisão de Planeamento Estratégico e Coesão Social

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 Maria Lopes Júlio Correia, Chefe de Divisão, na qualidade de presidente do Júri, Paula Cristina Simões Alves Lourenço, técnica superior, na qualidade de vogal efetiva que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos e Sandra Isabel Marques dos Santos, técnica superior, na qualidade de vogal efetiva, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.

Só são admitidos/as os/as licenciados/as em Serviço Social e detentores de título de condução em Portugal de automóveis ligeiros.

A caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte:

Desenvolvimento de 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. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Colaboração na resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades, provocados por causas de ordem social, físicas ou psicológicas, 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. Aplicação de processos de atuação, tais como entrevistas, visitas domiciliárias, mobilização de recursos da comunidade, dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal

e intergruppal. Atendimento e acompanhamento social. Apoio na conceção e desenvolvimento de iniciativas e atividades nos domínios do combate à pobreza e exclusão social, envelhecimento, promoção da saúde e cidadania.

Participação na dinamização da Rede Social, com vista ao desenvolvimento social local, nomeadamente participação na elaboração do diagnóstico social, do plano de desenvolvimento social e planos de ação anuais, na elaboração de relatórios, na emissão de pareceres sobre candidaturas a programas nacionais e comunitários, assim como sobre a criação de serviços e equipamentos sociais.

1. Os métodos de seleção para a generalidade dos/as candidatos/as, conforme artigo 36º n.ºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, são eliminatórios, pela ordem enunciada:

a) **Prova de Conhecimentos (PC)**: visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os/as candidatos/as dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, podendo ser consultada a legislação e bibliografia de suporte abaixo indicada:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado em anexo pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que executa o regulamento (UE) 2016/679;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97, de 18 de novembro, procede ao reconhecimento público da denominada "rede social";
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, regulamenta o programa rede social;
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho, e cria o rendimento social de inserção, alterada e republicada pelo Decreto-lei n.º 90/2017 de 28 de julho;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2017, de 25 de julho, aprova a Estratégia

Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo: Prevenção, Intervenção e Acompanhamento, 2017-2023, na redação dada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 2/2020 de 21 de janeiro, que altera a Estratégia Nacional para a integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023;

- 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;

- 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/as candidatos/as, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os/as candidatos/as são sujeitos/as 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/as candidatos/as (APC), ponderada com 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.º 6 da portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, ponderando ainda o júri a Apetência e conhecimentos na área da ação social (ACS).

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 terá 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 ação 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 de serviço social	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de conhecimentos na área de serviço social	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de conhecimentos na área de serviço social	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de conhecimentos na área de serviço social	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de conhecimentos na área de serviço social	20 Valores

2. 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 referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção, eliminatórios pela ordem enunciada:

a) **Avaliação Curricular (AC):** com vista a 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, método 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 exigido:
Licenciatura pós-Bolonha sem mestrado integrado - 12 valores;

- Licenciatura pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado - 15 valores;

- Mestrado (excluído licenciatura com mestrado integrado) - 17 valores;

- Doutoramento - 20 valores.

2 - Formação Profissional (FP): Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação não repetidas devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos contados a partir da data de abertura do procedimento concursal, 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 - 0 valores;

- Com ações de formação relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, 10 valores, até uma valoração máxima de 20 valores, considerando-se para o efeito:

- Ações de formação inferiores a 10 horas – acresce 0,5 valores, por cada ação de formação;

- Ações de formação entre 10 horas e 29 horas – acresce 1(um) valor, por cada ação de formação;

- Ações de formação entre 30 horas e 59 horas – acresce 1,5 (um e meio) valor, por cada ação de formação;

- Ações de formação entre 60 horas e 119 horas – crescem 2 (dois) valores, por cada ação de formação;

- Ações de formação igual ou superior a 120 horas – crescem 2,5 (dois e meio) valores, por

cada ação de formação;

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 - 0 valores;
- Com experiência profissional anterior considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso - 10 valores;
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional - serviço social na função pública - 15 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores.

4 - Caso seja aplicável, a **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: 13 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 do/a candidato/a que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: **AC = (HA x 20%) + (FP x 35%) + (EP x 40%) + (AD x 5%);** -
- Caso o/a candidato/a não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: **AC = (HA x 20%) + (FP x 35%) + (EP x 45%).**

a) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):** Realizada nos termos da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a mesmo/a, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações:

- Insuficiente - 4 valores;
- Reduzido - 8 valores;
- Suficiente - 12 valores;

- Bom - 16 valores;
- Elevado - 20 valores.

A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para a avaliação dos/as candidatos/as, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas.

- 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** tem uma ponderação de **30%**.

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

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos/as candidatos/as** aprovados/as em cada um dos métodos de seleção referidos (CF) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. Consideram-se não aprovados/as os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

- À generalidade dos/as candidatos/as aplica-se a seguinte fórmula:

$$\mathbf{CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS;}$$

- Aos/Às candidatos/as ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigoº 36 da LTFP, aplica-se a seguinte fórmula: **CF= 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS.**

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

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

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável. Bem como 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.

Em caso de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os/as candidatos/as 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/as 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 artigo 2º, 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 o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: 4.1- Experiência Profissional, 4.2- Apetência e conhecimentos na área do serviço social; 4.3- motivação e interesse; 4.4- capacidade de comunicação;
- 5.º) Se ainda assim houver empate será tido em conta o primeiro parâmetro do 2º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos/as candidatos/as - 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 12:18:19
+01'00'

PAULA CRISTINA
SIMÕES ALVES
LOURENÇO

Assinado de forma digital por
PAULA CRISTINA SIMÕES ALVES
LOURENÇO
Dados: 2020.08.19 12:19:00 +01'00'

SANDRA ISABEL
MARQUES DOS
SANTOS

Assinado de forma digital por
SANDRA ISABEL MARQUES DOS
SANTOS
Dados: 2020.08.19 12:20:33 +01'00'