Ata n.º 1

Abertura de procedimentos concursais comuns para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de doze (12) postos de trabalho: 5 no âmbito da carreira/categoria de Assistente Operacional e 7 no âmbito da carreira/categoria de Técnico Superior.

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção.

Referência n.º 7 - 2 PTs na carreira/categoria de Técnico Superior – na área funcional de Psicologia/Serviço Social– Código **- SASS-06;**

O Júri do concurso composto pela Presidente, Dra. Marta Cristina Reis Gonçalves, Técnica Superior na área funcional de Recursos Humanos, pelos vogais efetivos, Dr. António José Alexandre Castanheira, Chefe do Serviço de Ação Social e Saúde, e a Dra. Dora Sofia Silva Cardoso, Técnico Superior na área funcional de Educação Social, reunido a 24 de junho de 2022 pelas 15h00m, no edifício dos Paços do Concelho de Ourém, Praça D. Maria II, n.º1 2490 – 499 Ourém, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: n.º de postos de trabalho: 2; Carreira/Categoria de Técnico Superior– área funcional de Psicologia/Serviço Social, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com o conteúdo descrito no Mapa de Pessoal/2022.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método facultativo

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório
5. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório
6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método facultativo

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Para quem é titular de categoria a exercer funções idênticas às publicitadas e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho:

1. Avaliação Curricular (AC): Com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:
   - Habilitação Académica (HA)
   - Formação Profissional (FP)
   - Experiência Profissional (EP)

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{(1 \times HA \times 2 \times FP + 4 \times EP)}{(7)}$$

sendo:

Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta) nos termos da alínea c) do nº1 do artigo 86º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

A avaliação deste subcritério é feita da seguinte forma:
Habilitação académica de grau exigido à candidatura – 18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para a candidatura – 20 valores

Formação Profissional (FP): considerando-se as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e concluídas após 01.01.2015, até ao valor máximo de 20 valores.

A avaliação deste subcritério é feita da seguinte forma:

Sem ações de formação – 10 valores;
Ações de formação com duração ≤ a 14 horas – acresce 0,5 valor/cada ação;
Ações de formação com duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas – acresce 1 valor/cada ação;
Ações de formação com duração > a 35 horas e < 60 horas – acresce 1,5 valores/cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 60 horas e < 100 horas – acresce 2 valores/cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 100 horas – acresce 2,5 valores/cada ação;

Experiência Profissional (EP): considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

A avaliação deste subcritério é feita da seguinte forma:

Sem experiência profissional – 0 valores;
Experiência profissional até um ano – 1 valor;
Experiência profissional Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 4 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 6 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos – 8 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 12 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 14 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 16 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 18 valores;
Experiência profissional Igual ou superior a 18 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele **que se encontre devidamente comprovado.**

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30%, com caráter eliminatório para os candidatos que nela obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores, terá como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos com formação adequada para o efeito, ou ainda entidade externa.

Para este efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associadas a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma duração máxima de 20 minutos.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), definida nos termos dos artigos 6.º n.º1, alínea a) e artigo 9.º n.º5 da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 30%, e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, são tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, qualidade da experiência e prática profissional.

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 e subdivide-se em quatro critérios:

- Critério 1: Atitude, como uma ponderação de 20%;
- Critério 2: Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função, com uma ponderação de 20%;
- Critério 3: Experiência na área em que é aberto o procedimento, com uma ponderação de 40%
- Critério 4: Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso, com uma ponderação de 20%

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

São excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção bem como todos aqueles que nela tenham obtido uma classificação inferior a 9,50 valores.

3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 20%):

a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)
b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)
c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)
d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)
e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função (ponderação de 20%):

a) Ausência de conhecimentos/formação ou motivação – insuficiente (4 valores)
b) Poucos conhecimentos/formação ou motivação – reduzido (8 valores)
c) Bons conhecimentos/formação e motivação – suficiente (12 valores)
d) Muito bons conhecimentos/formação e boa motivação – bom (16 valores)
e) Excelentes conhecimentos/formação e boa motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento (ponderação de 40%):

a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores)
d) Experiência relevante – bom (16 valores)
e) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 20%):

a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4. Prova de Conhecimentos (PC): com uma ponderação de 40%, a qual revestirá a natureza teórica e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, sendo de realização individual, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas.

A prova é dividida em dois grupos, I e II. O grupo I versa sobre os diplomas comuns a todas as referências e o grupo II versa sobre a legislação especifica de cada referência.

O grupo I é composto por 10 questões de resposta direta com fundamentação legal, valendo cada questão 1 valor.

O grupo II é constituído por 10 perguntas de escolha múltipla, valendo cada questão 1 valor.

O resultado final da prova é o somatório da avaliação obtida em cada um dos grupos.

A prova tem a duração de 2 horas, com 15 minutos de tolerância.

Os temas da prova escrita de conhecimentos versarão sobre a legislação a seguir indicada, apenas podendo ser consultada durante a sua realização, desde que esta não seja anotada ou comentada:

Legislação relativa ao grupo I:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

- Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro (versão atualizada

Legislação relativa ao grupo II:

- Decreto-Lei nº 55/2020 de 2020/08/12 - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social.

- Portaria nº 188/2014 de 18/09/20214 – Regulamenta as condições de organização do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social, na sua redação atual.

- Portaria 257/2012 de 27/08/2012 - estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção, adiante designado por RSI, e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI), na sua redação atual.

5. Avaliação Psicológica (AP): com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e 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 preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada, que remeterá os resultados ao Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto.

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondem respetivamente, às classificações de 20,16,12,8 e 4.

São eliminados do procedimento os candidatos que obtenham a classificação final de 4 ou 8 valores.

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): definida no ponto 3 e 3.1 desta Ata.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

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 será efetuada através das seguintes fórmulas.

Tipologia de candidatos:

Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas.

Fórmula desagregada:

CF = 0,40xAC((HA+2FP+4EP) /7) + 0,30xEAC + 0,30xEPS(C1x0,20+C2x0,20+C3x0,40+C4x0,20)

Fórmula agregada:

CF = 0,40xAC + 0,30xEAC + 0,30xEPS

Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

Fórmula desagregada:

CF = 0,40xPC + 0,30xAP + 0,30xEPS(C1x0,20+C2x0,20+C3x0,40+C4x0,20)

Fórmula agregada:

CF = 0,40xPC + 0,30xAP + 0,30xEPS

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

C1 = Critério 1 da Entrevista Profissional de Seleção

C2 = Critério 2 da Entrevista Profissional de Seleção

C3 = Critério 3 da Entrevista Profissional de Seleção

C4 = Critério 4 da Entrevista Profissional de Seleção

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

Os candidatos que obtenham uma classificação final inferior a 9,50 valores, num dos métodos de seleção ou por aplicação da fórmula da classificação final, são excluídos do procedimento.

Da classificação final dos candidatos, obtida pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos aprovados.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (a exigida para ocupação do posto de trabalho). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam, pelo número de anos de serviço efetivo relativo à experiência profissional na função, e em seguida pelo maior número de horas de formação profissional relacionadas ao posto de trabalho a ocupar.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Assinatura digital qualificada dos membros do júri

Assinado por: **ANTÓNIO JOSÉ ALEXANDRE CASTANHEIRA**
Num. de Identificação: 10881710
Data: 2022.07.14 14:50:32+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

Assinado por : **DORA SOFIA SILVA CARDOSO**
Num. de Identificação: 11269700
Data: 2022.07.14 16:50:38+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

Assinado por : **MARTA CRISTINA REIS GONÇALVES**
Num. de Identificação: 10074780