

ATA nº 1

Em 15/04/2024 reuniu, via videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na **modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento **de 1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Psicologia** do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Sardoal, deliberado, por unanimidade, em Reunião de Câmara a 05 de janeiro de 2024, constituído por:

Presidente: Nelson Jaime Passarinho Alves, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Sardoal;

Vogais Efetivos: Margarida Gomes, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Abrantes, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Célia Pires, Técnica Superior, Psicologia, da Câmara Municipal de Mação;

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, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

"Desenvolve 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. Elabora pareceres, promove e acompanha projetos conducentes à definição e concretização das políticas do município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente, no desenvolvimento de projetos e atividades direcionadas a grupos socialmente vulneráveis."

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

- A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que,

imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Avaliação Curricular – para os restantes candidatos. A utilização da Avaliação Curricular, como método facultativo, visa relevar para ocupação posto de trabalho, a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, aumentando a validade preditiva do processo de seleção, conforme n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **5 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico/funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: Prova de Conhecimentos

Visa 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.

Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, 40 questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Cada questão terá quatro opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;

- c) Cada resposta errada desconta 0,06 valores;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Apresenta-se, em seguida, a bibliografia/legislação indicada. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Bibliografia / Legislação comum:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, na sua atual redação;
- Constituição da República Portuguesa;

Legislação/Bibliografia específica:

- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 agosto - 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 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 64/2021, de 17 março - Exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais;
- 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;
- Portaria n.º 66/2021, de 17 de março - 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 n.º 81/2014, de 19 de dezembro - Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação;
- 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 50/2018, de 16 de agosto (Lei-Quadro) da transferência de competências para as autarquias locais e para as comunidades intermunicipais);
- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro (Lei Bases Gerais do Sistema de Segurança Social);
- Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro na redação atual (Novo Regime do Arrendamento Urbano apoiado para habitação);
- Lei n.º 32/2016 de 24 de agosto - Primeira alteração à Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, que estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação e revoga a Lei n.º 21/2009, de 20 de maio, e os Decretos-Leis, n.º 608/73, de 14 de novembro, e n.º 166/93, de 7 de maio.

Terceiro: Avaliação Curricular

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA + FP + 2EP) / 4**

Em que:

As **Habilitações Acadêmicas** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Acadêmicas	Valoração
Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	10 valores
Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18 valores
Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e **obtidas nos últimos 5 anos**. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 50 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas.	13 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 125 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 126 horas	16 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho.	18 valores
Formação no âmbito da Transferência de Competências para as Autarquias Locais (Sistema de Proteção Social e Cidadania e, ou Gestão de Processo Familiares para Municípios), será acrescido	2 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência até 1 ano	10 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	12 valores
Experiência ≥ 3 e < 6 anos	15 valores
Experiência ≥ 6 anos	18 valores
No caso de ter exercido funções de coordenação num período superior a 2 anos será acrescido	2 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Quarto: Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: **EAC = (15A + 20B + 15C + 15D + 15E + 20F) / 100**

A. Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

B. Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D. Responsabilidade e Compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. Conhecimentos especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto: Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (70\text{AC} + 30\text{EAC}) / 100 \text{ ou } \text{OF} = (70\text{PC} + 30\text{AC}) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo: Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: “Experiência Profissional”.
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: “Formação Profissional”.
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: “Habilitações Académicas”.

Oitavo: Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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

O Júri