

**OBJETIVOS**

Ata n.º 1 – Fixação dos métodos de seleção do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo indeterminado – Carreira/Categoria de Técnico Superior – área de Serviço Social

<b>PESSOAS CONVOCADAS</b>	<b>RUBRICAS</b>
Hugo Alexandre Nunes Guerreiro	
Maria Luísa Maurício Antunes	
Ana Rita Guerra Gago Lopes	

**LOCAL:** Paços do Município de Estremoz

**DATA:** 21- 03-2022

**HORA:** 11:00

## **TEMAS ABORDADOS / DECISÕES**

Aos vinte e um dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Estremoz, pelas 11:00 horas, reuniram-se Hugo Alexandre Nunes Guerreiro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Sócio - Cultural, Educativo e Desportivo, do Município de Estremoz, Maria Luísa Maurício Antunes, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz e Ana Rita Guerra Gago Lopes, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz, os quais constituem o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho para a carreira de técnico superior (área de Serviço Social) para exercer funções no Setor de Desenvolvimento Social, conforme Despacho n.º 62/2022 de 3 de março.

A presente reunião teve por finalidade proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 5º e pela alínea a) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria n.º 125-A/2021, de 11 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, fixar os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

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

### **Métodos de Seleção**

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios.

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como métodos obrigatórios, desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios PC e AP.

Em ambos os casos será utilizada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.

### **Prova de Conhecimentos:**

Visa analisar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual numa só fase, de natureza teórica, com consulta em suporte de papel não anotado, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

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.

Apresenta-se em seguida a legislação geral e específica:

- Decreto-Lei 115/2006, de 14 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;
- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro – As bases gerais do sistema de segurança social, na sua versão atualizada;
- Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto - Estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI). Lei n.º 13/2003, de 21 de maio republicada, pela Declaração Retificação n.º 7/2003, de 29 de maio, alterada pela Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, e pelo Decreto-lei n.º 133/2012 de 27 de junho;
- Decreto - Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro - Determina o valor do rendimento social de inserção (RSI);
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua versão atualizada;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atualizada;
- Portaria 188/2014 de 18 de setembro - Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social;
- Lei n.º 81/2014 de 19 de dezembro e respetiva alteração introduzida através da Lei n.º 32/2016 de 24 de Agosto - Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação;
- Lei n.º 37/2018 de 4 de junho - 1.º DIREITO – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação;
- Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei Quadro - Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais;
- Portaria n.º 230/2018 de 17 de agosto - Regulamenta o Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, que estabelece o 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação;
- Decreto-Lei n.º 101/2018 de 29 de novembro - Transferência de competências na área da violência doméstica;
- Decreto-Lei n.º 104/2018 de 29 de novembro - *Transferência de competências no âmbito dos centros locais de apoio ao migrante;*
- Decreto-Lei n.º 105/2018, de 29 novembro, *concretiza o quadro de competências para os órgãos municipais no domínio da habitação;*

- Resolução de Conselho de Ministros n.º 50-A/2018 - Estabelece o sentido estratégico, objetivos e instrumentos de atuação para uma Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH);
- Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro, *estabelece regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos;*
- Lei n.º 83/2019 de 3 de setembro - Lei de Bases da Habitação;
- Portaria n.º 371/2019, de 14 de outubro, Linha Nacional de Emergência Social (LNES);
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social, na sua versão atualizada;
- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Estremoz, publicado através do Aviso n.º 10178/2020, publicado no Diário da República, 2ª Série, N.º131, de 8 de julho;
- 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 do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização de 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 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 Alentejo Central, CIMAC

#### Avaliação Psicológica (AP):

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.

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



A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

#### Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A) Interesse e Motivação Profissionais
- B) Capacidade de Expressão e Comunicação
- C) Sentido de Organização
- D) Capacidade de Relacionamento
- E) Conhecimento Prático sobre as funções a exercer

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção far-se-á de acordo com a seguinte tabela:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A+B+C+D+E}{5}$$

5

**Ordenação final:** A ordenação será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

$$OF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$$

Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA

Formação Profissional - FP

Experiência Profissional - EP

Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

<b>Habilitações Académicas</b>	<b>Valoração</b>
Licenciatura	18 valores
Mestrado	19 valores
Doutoramento	20 Valores

- Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 3 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas 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 da data de realização e relacionadas



com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

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

<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>VALORAÇÃO</b>
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 91 horas	18 valores
Pós- graduação e/ou MBA	20 valores

- Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>	<b>VALORAÇÃO</b>
Até 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos	12 valores
Experiência > a 3 anos e até 5 anos	16 valores
Experiência > a 5 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

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

- Avaliação de desempenho (AD) – na qual se considera a média das últimas três avaliações, será valorada da seguinte forma:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	9 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e Autonomia
4. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
5. Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada e classificada nos termos atrás referido.

**Ordenação final:** A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final, consoante os casos:

$$OF = 45 \% AC + 25 \% EAC + 30\% EPS$$

Sengo:

OF - Ordenação Final;

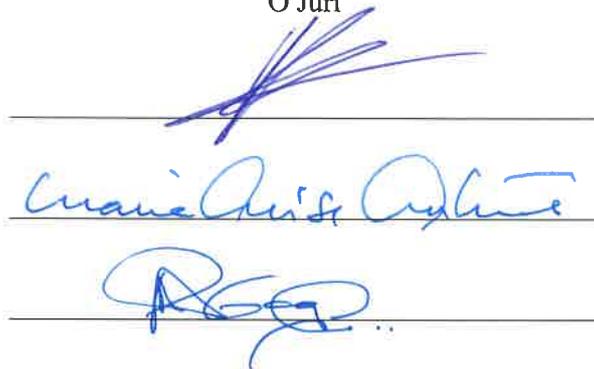
AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri



The image shows three handwritten signatures in blue ink, each placed on a horizontal line. The top signature is a stylized, abstract scribble. The middle signature is more legible, appearing to read 'Luís António'. The bottom signature is a cursive, circular scribble.

