

ATA N.º 1

Ata do Júri do Procedimento Concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Sociologia ou Psicologia, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Ao trigésimo primeiro dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas e trinta minutos, na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Vagos, reuniu o júri do procedimento concursal supramencionado, constituído pela Chefe do Núcleo de Ação Social, em regime de substituição, Adriana Gironella Silva Capela, que presidiu, pela Técnica Superior do Núcleo de Ação Social, Lina Maria Cruz Ferreira, e pela Chefe do Núcleo de Recursos Humanos, em regime de substituição, Sandrina Martins Oliveira, a fim de proceder à definição dos critérios e subcritérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, do presente procedimento concursal, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, métodos esses que serão os seguintes:

a) Para os candidatos em geral:

- Prova de Conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- Avaliação Psicológica (AP).

A **Prova de Conhecimentos** (PC) revestirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação não anotada/comentada apenas em suporte de papel, será de natureza teórica e de realização individual, terá a duração máxima de duas horas e visa avaliar os conhecimentos gerais e específicos dos candidatos. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes matérias:

- 1 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- 2 – Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro);
- 3 – Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro 2015);

- 4 – Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social (Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto);
- 5 – Estabelece as normas aplicáveis à implementação, desenvolvimento e gestão de sistema integrado de georreferenciação social (Portaria n.º 20/2024 de 26 de janeiro);
- 6 – Rede Social (Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho).

Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual.

A **Avaliação Psicológica** (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é valorado através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para a valorização da entrevista de avaliação de competências, cada competência é avaliada de acordo com a seguinte escala:

- Zero comportamentos demonstrados – 4,00 valores (Insuficiente);
- Um comportamento demonstrado – 8,00 valores (Reduzido);
- Dois comportamentos demonstrados – 12,00 valores (Suficiente);
- Três comportamentos demonstrados – 16,00 valores (Bom);
- Quatro comportamentos demonstrados – 20,00 valores (Elevado).

Considerando as atribuições e competências essenciais para a categoria de Técnico Superior, definiu-se o seguinte perfil de competências, de acordo com o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2024 e baseado na listagem de competências aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro:

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

A **Avaliação Curricular (AC)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

a) HA – Habilitações Académicas

Licenciatura em Psicologia ou Sociologia (pós-Bolonha) – 10,00 valores;

Licenciatura em Psicologia ou Sociologia (pré-Bolonha) ou Mestrado em Psicologia ou Sociologia (pós-Bolonha) – 13,00 valores;

Mestrado em Psicologia ou Sociologia (pré-Bolonha) – 16,00 valores;

Doutoramento em Psicologia ou Sociologia – 20,00 valores.

b) FP – Formação Profissional – serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde o ano de 2019, exclusivamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, com a seguinte valoração:

Sem formação – 8,00 valores;

Até 7 horas – 10,00 valores;

Até 14 horas – 12,00 valores;

Até 35 horas – 14,00 valores;

Até 70 horas – 16,00 valores;

Até 140 horas – 18,00 valores;

Superior a 140 horas – 20,00 valores.

Os certificados que não mencionem as horas de formação, considera-se sete horas por cada dia frequentado.

c) **EP – Experiência Profissional** – considera-se o tempo de serviço em exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, até ao máximo de 20 valores, com a seguinte ponderação:

Até 1 ano – 8,00 valores;

Superior a 1 ano e até 2 anos – 10,00 valores;

Superior a 2 anos e até 5 anos – 12,00 valores;

Superior a 5 anos e até 8 anos – 14,00 valores;

Superior a 8 anos e até 11 anos – 16,00 valores;

Superior a 11 anos e até 14 anos – 18,00 valores;

Superior a 14 anos – 20,00 valores.

d) **AD – Avaliação de Desempenho** – será considerada a última avaliação de desempenho, relativa ao biénio de 2021/2022, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

4 a 5 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4 a 5 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1 a 1,999 – Desempenho inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou que não compareça a um dos métodos de seleção.

A Ordenação Final (OF) será expressa na escala 0 a 20 valores, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e são aplicadas as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos em geral:

$$\text{OF} = \text{PC} \times 70\% + \text{AP} + \text{EAC} \times 30\%$$

b) Para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$$\text{OF} = \text{AC} \times 70\% + \text{EAC} \times 30\% + \text{AP}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão os critérios abaixo mencionados, pela seguinte ordem decrescente de importância:

- Maior nível habilitacional;
- Mais horas de formação profissional na área;
- Maior número de anos de experiência profissional na área.

E nada mais havendo a tratar, a presidente do júri deu por encerrada a reunião, pelas doze horas e trinta minutos, e para constar e demais efeitos se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,