

ACTA Nº 1

REUNIÃO DO JÚRI PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA A OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE AÇÃO SOCIAL), PARA CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ao vigésimo segundo dia do mês de maio do ano em curso, pelas 14 horas, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia da Mina de Água, o Júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de 17 de abril de 2024 para procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior (área de ação social), para celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído pela Presidente do Júri: Rute Alexandra Braga Julião Simões, carreira e categoria de Técnico Superior (Assistente Social); 1.º Vogal Efetivo: Natália Silva de Sá, carreira e categoria de Técnico Superior (Assistente Social) e 2.º Vogal Efetivo: Inês Filipa Leal Franco Salvado Prazeres Aguiar, carreira e categoria de Técnico Superior (Assistente Social)

Esta reunião tem como objetivo:

I- Definir as funções a desempenhar para a ocupação de 1 lugar de Técnico Superior (área de ação social)

II-Fixar os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final;

III- Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

I – FUNÇÕES A DESEMPENHAR

Para além dos conteúdos funcionais correspondentes à carreira/categoria, nos termos estabelecidos no anexo à LGTFP, designadamente, Atendimento e acompanhamento social da população, no âmbito do SAAS; realização de visitas domiciliárias; elaboração de relatórios e diagnósticos sociais; informatização de processos nas aplicações informáticas utilizadas no âmbito do SAAS; elaboração de propostas de apoio económico, no âmbito do regulamento municipal do Fundo de Coesão Social; aplicação de metodologias como o estudo de caso; realização de processos estatísticos sobre processos acompanhados; elaboração dos relatórios de execução mensal; promoção das redes de parceria e articulação com as entidades e Instituições locais.

II - MÉTODOS DE SELEÇÃO E RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

De acordo com o artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à LGTFP e do artigo 17º/1 da Portaria 233/2022 de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do

mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

1. Métodos a aplicar aos restantes candidatos:

1.1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, de natureza teórica e escrita com consulta da legislação em suporte de papel e duração de 60 min, sendo permitido a consulta de legislação em suporte papel, não comentada e/ou anotada (a considerar nas suas versões atualizadas, com todas as alterações sofridas desde a sua publicação inicial) e comportará as seguintes matérias e legislação: Código do Procedimento Administrativo (DL 4/2015 de 7 de janeiro); Constituição da República Portuguesa (Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual); Lei 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do trabalho); Medidas de Modernização Administrativa (DL 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual); Lei 169/99 de 18 de setembro; Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica (Lei 66 - B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto -Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro); Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal - https://www.apss.site/files/ugd/3b42b4_205e06336d7d413ab0f2b5bb0a493dec.pdf;

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; Portaria n.º 63/2021, de 17 de 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; Regulamento 395/2024 DR de 5 de abril – Aprova o Regulamento Municipal do Fundo de Coesão Social (Município da Amadora).

A prova de conhecimentos será valorada mediante uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e é composta por 14 perguntas de escolha múltipla, com a cotação individual de 1 valor (num total de 14 valores), e 2 perguntas de desenvolvimento, com a cotação de 3 valores cada uma.

1.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o exercício de funções previamente definido e assenta na avaliação das seguintes competências: Orientação para o Serviço Público; Relacionamento Interpessoal; Otimização de recursos; Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço; Orientação para a Segurança

1.2.1. A AP é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

2. Candidatos nas condições previstas no nº2 do artigo 36º da LGTFP

2.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo



currículo. Será expressa, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,35 EP + 0,15 AD$.

2.1.1. Habilitação Académica (HA) devidamente certificada pelas entidades competentes

O Júri deliberou a adotar os seguintes critérios:

- a) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores;
- b) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura Serviço Social, Política Social e/ou Trabalho Social) – 18 valores.

2.1.2. Formação Profissional (FP)

Em que serão consideradas as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e workshops, nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos 3 anos e até à data-limite para apresentação das candidaturas, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

- a) Igual ou superior a 35 horas.....20 valores;
- b) Igual ou superior a 22 horas e inferior a 35 horas.....16 valores;
- c) Igual ou superior a 7 horas e inferior a 22 horas.....12 valores;
- d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 7 horas.....8 valores;
- e) Sem participação em curso ou ações de formação.....4 valores

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

- 1 dia = 6 horas;
- 1 semana = 30 horas;
- 1 mês = 120 horas.

Para efeitos de valoração deste item, só será considerada a FP devidamente comprovada por documento idóneo e concluído ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

2.1.3. Experiência Profissional (EP)

Neste factor, 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 e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efectivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o



exercício de funções, em específico, o tempo de serviço prestado nas áreas em concurso em autarquias locais, a saber:

- Sem experiência profissional na área, mas noutras atividades – 10 valores;
- Com experiência profissional na área – 15 valores
- Experiência profissional em autarquias locais e com alguma incidência nas áreas concursadas – 15 valores;
- Tempo de serviço prestado nas áreas concursadas e em autarquias locais:

| MESES | CLASSIFICAÇÃO |
|------------|---------------|
| < 3 | 15,25 valores |
| 3 | 16 valores |
| 6 | 16,75 valores |
| 9 | 17,5 valores |
| 12 | 18,25 valores |
| 15 | 19 valores |
| 18 | 19,75 valores |
| 21 ou mais | 20 valores |

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no factor “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores.

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

2.1.4. Avaliação do desempenho (AD)

Neste factor é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

A correspondência será realizada pela conversão matemática da escala de 1 a 5 para a escala de 1 a 20.

| Escala SIADAP | Valoração |
|---------------|------------|
| 1,0-1,9 | 6 valores |
| 2,0-2,4 | 8 valores |
| 2,5-2,9 | 10 valores |

| | |
|---------|------------|
| 3,0-3,4 | 12 valores |
| 3,5-3,9 | 14 valores |
| 4,0-4,4 | 16 valores |
| 4,5-4,9 | 18 valores |
| 5,0 | 20 valores |

Quando o candidato não tiver avaliação do desempenho comprovada e não for sujeito à mesma recebe a pontuação de 10 valores.

2.1.5. A classificação final da AC é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,35 EP + 0,15 AD.$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica

FP= formação profissional

EP= experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

2.2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Este método visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será aplicado aos

Este método será, também, aplicado, complementarmente aos candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos e sejam considerados aptos na Avaliação Psicológica.

Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionado com o perfil de competências, previamente definido.

- Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas concretos;
- Competência 2 (C2): Planeamento e Organização;
- Competência 3 (C3): Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Competência 4 (C5): Aptidão para trabalhar em equipa;
- Competência 5 (C5): Autonomia e proatividade

A classificação final deste método é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AP = (C1+C2+C3+C4+C5)/5$$

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1= Competência 1

C2= Competência 2

C3= Competência 3

C4= Competência 4

C5= Competência 5

3. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Quer na Prova de Conhecimentos, quer na Avaliação Curricular quer na Entrevista de Avaliação de Competências, os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores e na avaliação Psicológica a avaliação de APTO. Caso isto não suceda serão de imediato eliminados, em conformidade com o disposto nos nº 4 a) e b) do artigo 21º da Portaria.

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica:

$$CF*=(ACx50\%+EACx50\%)$$

* Condicionado a AP-Apto

Em que:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

AP – Avaliação Psicológica

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF*=(PCx70\%+EACx30\%)$$

* Condicionado a AP-Apto

Em que:

CF - Classificação Final;

PPC - Prova Prática de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

NOTA: A obtenção da menção de não apto, na Avaliação Psicológica, determina a eliminação do candidato e exclusão do procedimento.

III. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24º da Portaria.

Subsistindo o empate, aplicar-se-ão os, sucessivamente, seguintes critérios: a) Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional comprovada na área do posto de trabalho; b) Candidato/a com a melhor classificação no parâmetro "Orientação para o Serviço Público", do método de Seleção Entrevista Avaliação de Competências;

Lida esta acta e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente:

1º Vogal:

2º Vogal: