

J. Paulo
de



ACTA Nº 1
MÉTODOS DE SELECÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Técnico Superior (Ação Social), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos quinze dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Sofia Carreira Vieira, Técnica Superior (Serviço Social), Zaida Filomena Jacinto Amado Timóteo Jacinto, Técnica Superior (Sociologia) e Paula Cristina Batista Carvalho Chareca, Técnica Superior (Recursos Humanos). -----

O Júri por unanimidade, deliberou que : -----

Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são: os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho: -----

Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista de avaliação de competências.

Prova de conhecimentos, destinada a avaliar, em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Prova de conhecimentos será escrita, efetuada em suporte papel, de realização individual, de natureza teórica específica, sendo permitida a consulta de legislação não anotada, em suporte papel, constituída por um conjunto de questões, terá a duração de 120 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

A prova escrita de conhecimentos gerais e específicos de natureza teórica, versará sobre as seguintes matérias:

Princípios éticos/carta ética da Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações; Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro – Sistema integrado de Gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Decreto-Lei n.º55/2020, de 12 de agosto com a sua redação atual - Competências dos Órgãos Municipais e das Entidades Intermunicipais no domínio da ação social; Lei n.º 13/2003, de 21 de Maio com a sua redação atual - Rendimento Social de Inserção; Portaria n.º 257/2012 de 27 de agosto com a sua redação atual - Estabelece as normas de execução da Lei nº 13/2003 de 21 de maio; Decreto – Lei n.º 115/2006, de 14 de Junho na sua redação atual – Rede Social – Regulamentação; Decreto-Lei n.º 37/2018, de 04 de Junho na sua redação atual - O 1.º Direito – Programa de apoio ao acesso à habitação; Regulamento n.º 432/2024 de 15 de abril Regulamento Interno do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS); Regulamento n.º 51/2020 de 17 de janeiro, Regulamento Municipal de Funcionamento do Grupo de Proteção Sénior de Porto de Mós; Regulamento n.º 581/2017 de 2 de novembro, Regulamento para a Atribuição de Apoios à Habitação Degradada; Regulamento n.º 601/2019 de 29 de junho de 2019, Regulamento do Banco Local de Produtos de Apoio do Município de Porto de Mós; Regulamento n.º 261/2021 de 18 de março de 2021, Regulamento de Apoio à Natalidade e à Família do Município de Porto de Mós;

15/04/24

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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções Apto e Não Apto. -----

A Entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou fase seguinte. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

OF= PC (60%) + AP (Apto/Não Apto)+ EAC (40%). -----

Em que: OF= Ordenação final; PC – Prova de conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de competências (método facultativo). -----

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

A avaliação curricular, 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. 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 nos seguintes parâmetros:

HA (Habilitação académica), onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: ----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores; -----

Formação Profissional (FP)- O fator formação profissional (FP), tem a seguinte pontuação: -----

Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----

De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores; -----

De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores; -----

De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----

De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; -----

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a seguinte tabela:

Ações de formação	Unidades de crédito
1 dia	1 crédito
3 dias	2 créditos
5 dias	3 créditos
>5 dias	4 créditos

Handwritten signature

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados, nos últimos 5 anos, adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

- Menos de um ano – 8 valores; -----
- Entre um ano e dois anos – 10 valores; -----
- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----
- Entre sete e oito anos – 16 valores, -----
- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----
- Mais de dez anos – 20 valores. -----

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

- 4,5 a 5 - Excelente – 20 valores; -----
- 4 a 4,4 – Relevante – 16 valores; -----
- 3 a 3,9 - Adequado - 12 valores; -----
- 1 a 1,9 – Inadequado – 8 valores; -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. -----

A avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

$$AC = HA (20\%) + FP (25\%) + EP (45\%) + AD (10\%)$$

Em que: -----

AC= Avaliação Curricular; -----

HA= Habilitação Académica; -----

FP= Formação Profissional; -----

EP= Experiência Profissional; -----

AD= Avaliação de Desempenho. -----

A Entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções Apto e Não Apto. -----

MUNICÍPIO DE PORTO DE MÓS – CÂMARA MUNICIPAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

$OF = AC (60\%) + EAC (40\%) + AP (Apto/Não Apto)$. -----

Em que: -----

AC= Avaliação Curricular; -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

AP – Avaliação Psicológica (método facultativo). -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem anunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9.50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de não apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. -----

A aplicação dos métodos de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada. -----

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

A Publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. -----

Notificação e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos. As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Porto de Mós e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenha sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º a Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro. -----

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri do procedimento concursal



Rosela Chaveca

Reunião de 15 de abril de 2024