



ATA DE REUNIÃO

[Handwritten Signature]
Município
Oliveira de Frades

AGENDA DA REUNIÃO:	Data da Reunião:	21/03/2024	<input checked="" type="checkbox"/> Programada <input type="checkbox"/> Não Programada
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL	Hora Início:	10,00 h	<input type="checkbox"/> Reunião da Qualidade <input checked="" type="checkbox"/> Outra (Indicar): Procedimento concursal
	Hora fim:	12,30 h	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS	
N.º	Descrição
	<p style="text-align: center;">ATA DA DECISÃO RELATIVA AOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO</p> <p>-----Aos vinte e um dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal comum mencionado em epígrafe, composto por Presidente – Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho, Chefe da Divisão de Administração e Finanças; Vogais efetivos – Dr^a. Carla Sofia de Almeida Carvalho, Técnica Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Eng^o. José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe da Divisão de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos, designados por despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 28 de fevereiro de 2024, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do art^o. 36^o. do Anexo à Lei n^o. 35/2014, de 20 de junho, em conjugação com o n^o. 1 do art^o. 17^o. e pelo n^o. 2 do art^o. 18^o. da Portaria n^o. 233/2022, de 09 de setembro.-----</p> <p>-----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----</p> <p><i>a) – Candidatos que exercem funções idênticas às publicitadas, e candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção a aplicar são:-----</i></p> <p>1- Avaliação Curricular (AC);-----</p> <p>2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;-----</p> <p><i>b) – Candidatos em sistema de requalificação que por último exercem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida:-----</i></p> <p>3- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC);</p> <p>4- Avaliação Psicológica (AP);</p> <p>5- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método facultativo;-----</p> <p>Os candidatos referidos em a) poderão, em substituição dos métodos 1) e 2), optar pela realização dos métodos 3) e 4), através de menção expressa no formulário de candidatura.-----</p> <p><u>Parâmetros de avaliação e ponderação</u></p> <p>Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação dos fatores de avaliação:</p> <p>1- Avaliação Curricular(AC): com ponderação de 50%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização dos postos de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.-----</p>



Na AC serão considerados e ponderados, 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) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.-----

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$.-----

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$.-----

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.-----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada. 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. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação – 10 valores;

Com duração inferior ou igual a 10 horas – 12 valores;

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas – 14 valores;

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas – 16 valores;

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas – 18 valores;

Com duração superior a 100 horas – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Sem experiência profissional – 10 valores;

Até um ano – 12 valores;

Entre um ano até três anos – 14 valores;

Entre três anos até seis anos – 16 valores;

Entre seis anos até nove anos – 18 valores;

Mais de nove anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 8 valores;

Desempenho Adequado – 10 valores;

Desempenho Relevante – 14 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores

2) e 5) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): - Com uma **ponderação de 50%**, quando aplicada como método obrigatório, e de **ponderação de 30%**, quando aplicada como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de avaliação de competências será realizada por um técnico com formação adequada para a utilização deste método. A EAC terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de



competência previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria nº. 359/2013, de 13 de dezembro e respetivas carreiras. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual.-----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:-----

C1 - Planeamento e Organização;-----

C2 - Iniciativa e Autonomia;-----

C3 - Responsabilidade e Compromisso com o serviço;-----

C4 - Trabalho de Equipa e Cooperação;-----

C5 - Relacionamento Interpessoal.-----

A prova de EAC será valorada numa escala de 0 a 20 valores.-----

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC) – será obtida através da seguinte fórmula: $CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)/5$; em que: CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências; C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4 e C5 = Competência 5.-----

3 - As Provas Escritas de Conhecimentos (PEC) – com uma **ponderação de 70%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, expressas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, as provas terão a duração máxima de duas horas e incidirão sobre as seguintes matérias, com possibilidade de consulta aos diplomas abaixo mencionados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel. Constituídas por questões de desenvolvimento, de pergunta direta e ou de escolha múltipla, incidindo sobre casos práticos no âmbito das atividades profissionais e conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências das funções, conforme se indica:

Legislação geral: Lei nº. 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação; Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro – Código de Trabalho, na atual redação; Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei nº. 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na atual redação; Decreto-Lei nº. 12/2024, de 10 de janeiro – Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na atual redação.

Legislação específica: Decreto-Lei nº. 55/2020, de 12 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei nº. 87-B/2022, de 29 de dezembro – Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; Lei nº. 13/2003, de 21 de maio – Rendimento Social de Inserção, na atual redação; Portaria nº. 65/2021, de 17 de março – Operacionalização da transição de competências, em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI; Portaria nº. 63/2021, de 17 de março – 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.

Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores.-----

4 - Avaliação Psicológica – 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. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não a/a próprio/a sob pena de quebra de sigilo.-----

A **Ordenação Final (OF)**: será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores,



ATA DE REUNIÃO

considerando-se a valoração até às centésimas e obtida com aplicação das seguintes fórmulas:-----

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados na alínea a):

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%); \text{ em que,}$$

OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados na alínea b):

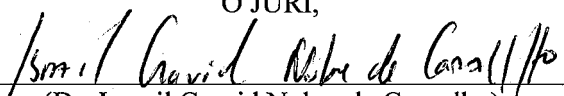
$$OF = (PEC \times 70\%) + AP(\text{Apto/Não apto}) + (EAC \times 30\%); \text{ em que,}$$

OF – Ordenação Final; PEC – Prova Escrita de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.-----

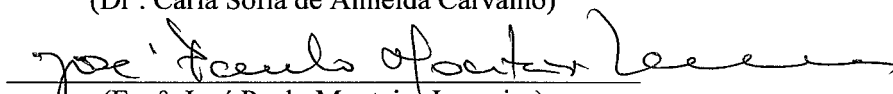
Em complemento desta ata, deverá ser consultado o Aviso de abertura deste procedimento concursal.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

O JÚRI,


(Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho)


(Dr.ª Carla Sofia de Almeida Carvalho)


(Eng.º José Paulo Monteiro Loureiro)

RH