



Município de Alcácer do Sal

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

Serviço de Gestão de Pessoal

ATA

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de serviço social), para desempenho de funções no Setor de Atendimento e Acompanhamento Social, da Divisão de Desenvolvimento Social Associativismo e Desporto

Definição de Parâmetros de Avaliação e Ponderação de Métodos de Seleção

Aos seis dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, na Sala de Reuniões do Edifícios dos Serviços Técnicos, Abegoaria Municipal, reuniram as senhoras Maria Manuela Vilhena Gonçalves Mesuras de Jesus, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Associativismo e Desporto, Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior (substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Cristina Isabel Carriço Barrela, Técnica Superior, respetivamente presidente e vogais efetivos do procedimento concursal em epígrafe, para elaboração da ata relativa à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Conforme o disposto no artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar serão, com caráter eliminatório: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.



De acordo com o artigo 18.º, da mesma Portaria, será utilizado o método facultativo, com carácter eliminatório: Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, serão aplicados os métodos de seleção, com carácter eliminatório: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3.

A classificação e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

$$CF = (PC*70\%) + (AP(Apto) + (EAC*30\%))$$

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*55\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

1. Prova de Conhecimentos:

Nos termos da alínea a), do n. 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a prova será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos, de carácter teórico, será de realização individual e de carácter escrito, em suporte de papel. Terá a duração total de 90 minutos.



É permitido aos candidatos a consulta da legislação, no decorrer da prova, nomeadamente:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>);
- Despacho n.º 977/2023, de 19 de janeiro, Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/977-2023-206306951>);
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, Lei-quadro de transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/50-2018-116068877>);
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua atual redação, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da ação social (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2020-140188613>);
- 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 (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/63-2021-159614840>);
- Portaria n.º 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 (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/65-2021-159614842>);
- Portaria n.º 66/2021, de 17 de março, regula o disposto nas alíneas b), c) e i), do n.º 1 e da alínea b), do n.º 2, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, e o disposto na secção II do capítulo do referido Decreto-Lei, designadamente a criação de cartas sociais municipais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de atualização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/66-2021-159614843>);
- Plano de Ação 2022/2025 da Estratégia Nacional de Combate à Pobreza



(disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLY0MglAiurgtgUA AAA%3d>);

- Regulamento Interno do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social de Alcácer do Sal (disponível em <https://www.cm-alcacerdosal.pt/wp-content/uploads/2023/06/Regulamento-Interno-do-Servico-de-Atendimento-e-Acompanhamento-Social-de-Alcacer-do-Sal.pdf>);

- Regulamento para Atribuição de Habitações Municipais em Regime de Arrendamento Apoiado (disponível em https://www.cm-alcacerdosal.pt/wp-content/uploads/2021/12/Regulamento_para_Atribuicao_de_Habitacoes_Municipais_e_m_Regime_de_Arrendamento_Apoiado.pdf).

Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de legislação e documentação constantes do programa acima indicado (unicamente em suporte de papel).

2. Avaliação Psicológica

Nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a 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.

A avaliação psicológica é valorada, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da supra Portaria, através das menções de Apto e Não Apto.

1. Avaliação Curricular

Nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.



- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 Valores por cada ação de formação com duração \geq a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.

- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

- Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

- Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

- Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

- Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;

- Desempenho adequado (2 a 3,999) – 14 valores;

- Desempenho relevante (4 a 5) – 18 valores;

- Reconhecimento de desempenho excelente – 20 valores.

Serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da AD será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

AC = HL (25%) + FP (25%) + EP (40%) + AD (10%)



2. (3) Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- **Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- **Iniciativa e Autonomia:** Capacidade para atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- **Inovação e Qualidade:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
- **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- **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.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a. Valoração da experiência profissional (EP);
- b. Valoração da habilitação académica (HA);
- c. Valoração da formação profissional (FP).

O Júri

M.^a Manuela Jesus, Chefe de Divisão

Marina Perna, Técnica Superior

Cristina Barrela, Técnica Superior



«MORADA»
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»
«EMAIL»