

ATA nº 1
REFERÊNCIA C4

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO
DE TÉCNICO SUPERIOR (LICENCIADO/A EM SERVIÇO SOCIAL) – BEP OE202208/0298**

Aos oito dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri designado por despacho nº 81/2022 do Ex.mo Sr. Vereador José Miguel Velosa Barreto Ferreira Alves, em substituição da Vereadora com o pelouro: Gina Maria Rodrigues Araújo, Chefe de Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz, na qualidade de Presidente do Júri; e os vogais, Luísa Carolina Martins Antunes, Técnica Superior da Subunidade de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Filipa Catarina Gouveia Gomes, Técnica Superior da Subunidade de Educação e Igualdade do Município de Santa Cruz. O Júri reuniu a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar aos candidatos admitidos.

O júri estipulou a seguinte ordem de trabalhos:

Métodos obrigatórios:

- a) Prova de conhecimentos
- b) Avaliação Curricular (opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 do artigo 36.º da LTFP)
- c) Avaliação Psicológica
- d) Entrevista de Avaliação de Competências (opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 do artigo 36.º da LTFP)

Método facultativo

- e) Entrevista Profissional de Seleção

Sistema da classificação final

Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final

O júri pronunciou-se da seguinte forma:

Relativamente ao ponto 1. da ordem de trabalhos, os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão

aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.
- A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:
 - a) Situação perante o vínculo de emprego público;
 - b) Titularidade da habilitação académica exigida ao grau de complexidade 3 (Licenciatura em Serviço Social);
 - c) Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
 - d) Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.
- Considerando o estipulado no nº 1 do artigo 7.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os métodos de seleção serão aplicados num único momento. Contudo, atendendo à faculdade prevista no nº 2 do mesmo artigo, o júri decide fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.
- Relativamente à **a) Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.
- A PC assumirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica sem consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e/ou questões diretas, com a duração máxima de 90 minutos, e será avaliado o adequado conhecimento da língua portuguesa, ao longo de toda a prova.
- Versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo identificadas, às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que possam vir a ocorrer até à data da realização da prova.
- Legislação:
 - Constituição da República Portuguesa (Títulos VIII e IX);
 - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;
 - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação — Modernização Administrativa;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;
 - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação — Regime Jurídico das Autarquias Locais;
 - Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
 - Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro — Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas;
 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
 - Regulamento de Organização e Estrutura dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Santa Cruz, publicitado pelo Despacho n.º 1472/2022 de 04 de fevereiro, na 2ª série do Diário da República n.º 25;
 - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual - Código dos Contratos Públicos;
 - Regulamento Geral de Proteção de Dados;
 - Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro - Regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica;
 - Regulamentos Municipais (disponíveis na página eletrónica da Autarquia).
-
- A PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e constitui 40% para a classificação final.
 - A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no após aplicação deste método de seleção.
 - No que diz respeito à **c) Avaliação Psicológica (AP)**, destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, face ao Perfil Profissional/Competências definido.
 - Deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada por entidade pública que detenha técnicos, titulares de formação adequada para o efeito, externos a esta Câmara Municipal.

- A avaliação psicológica será definida pela entidade que a executará e poderá ser realizada em duas fases distintas, nomeadamente: aplicação de testes (sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação) e entrevista.
- Será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
- Relativamente ao método facultativo, o júri deliberou, por unanimidade, proceder à realização de **e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, de carácter eliminatório, de forma presencial a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios. Visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- A EPS será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração máxima aproximada de 30 minutos. Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

Fatores de avaliação		
P1	Experiência Profissional e Conhecimentos gerais	Entende-se a experiência que o candidato detém, bem como, o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de carácter genérico. Permite avaliar o percurso e o grau de envolvimento em organizações anteriores, principais tarefas e responsabilidades.
P2	Motivação e interesses profissionais	Por motivação e interesses, entende-se a vontade que o candidato demonstre para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização.
P3	Sentido de Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço	Entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
P4	Relacionamento	Entende-se a capacidade para interagir com pessoas com

	interpessoal/Trabalho em Equipa	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. Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos e de persuasão; Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
P5	Capacidade de comunicação e Fluência Verbal	A análise será transversal e permitirá avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando a respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento. Capacidade de interpretação do discurso; Capacidade de argumentação; Empatia e Qualidade de expressão verbal.

- Cada parâmetro da avaliação da entrevista será avaliado com diferentes níveis de classificação, entre 4 e 20 valores. Será elaborado um guião de entrevista, associado a uma grelha de avaliação individual.
- A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.
- O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Sistema da classificação final

- 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 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:
- OF = (40% PC) + (30% AP) + (30% EPS)**
- Em que:**

- OF = Ordenação final
- PC = Prova de Conhecimentos
- AP = Avaliação Psicológica
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção

- **Opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 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:
 - No que concerne à **b) Avaliação Curricular (AC)**, 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 AC 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:
 - *Habilitação Académica (HAB)* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
 - Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. A avaliação do fator HA corresponderá à seguinte graduação:
 - Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado – 16 valores;
 - Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
 - Nível habilitacional superior em dois graus ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.
 - *Formação Profissional (FP)*, onde se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, desde que devidamente

comprovadas, não podendo a pontuação total a atribuir neste parâmetro ser superior a 20 valores:

Duração	Valoração
Sem formação profissional / Nenhuma unidade de crédito	8 valores
Até 25 horas de formação / De 1 a 6 unidades de crédito	10 valores
26 a 50 horas de formação / De 7 a 14 unidades de crédito	12 valores
51 a 100 horas de formação / De 15 a 20 unidades de crédito	14 valores
101 a 150 horas de formação / De 21 a 25 unidades de crédito	16 valores
Mais de 150 horas de formação / Mais de 25 unidades de crédito	20 valores

- Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á que a cada dia de formação correspondem 7 horas e a cada semana 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:
 - Sem experiência = 8,00 valores;
 - Menos de 1 ano = 12,00 valores;
 - Entre 1 e 3 anos = 14,00 valores;
 - Entre 4 e 6 anos = 16,00 valores;
 - Entre 7 e 10 anos = 18,00 valores;
 - Mais de 10 anos = 20,00 valores.
- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

- Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram as funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovado.
- A *Avaliação do 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:

Escala do SIADAP	Valoração
1 a 1,9 – Insuficiente / 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado	8 valores
3 a 3,9 – Bom / 2,0 – 3,999 – Desempenho Adequado	12 valores
4,0 – 4,4 Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante	16 valores
4,5 – 5,0 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente	20 valores

- Caso os candidatos, não possuam ou por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, será exigida a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto, caso em que o júri deliberou, por unanimidade, definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), nº 2, do artigo 8.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.
- Quando a declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência de requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.
- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = (15\% \times HAB) + (30\% \times FP) + (30\% \times EP) + (25\% \times AD)$$
, em que:
AC – Classificação da Avaliação Curricular
HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

- No que concerne à **d) Entrevista de Avaliação de Competências**, a aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.
- Deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada por um técnico, titular de formação adequada para o efeito, a ser designado, posteriormente, por despacho do Dirigente máximo do serviço.
- A entrevista de avaliação de competências terá duração aproximada de 20 minutos e é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.
- 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 que traduz a ausência ou a presença dos comportamentos em análise. Se demonstra o comportamento é atribuído 1 ponto, se não demonstra será atribuído 0.
- A classificação final para cada competência corresponde ao somatório dos quatro comportamentos, nomeadamente:

Número de comportamentos presentes	Classificação final por competência
4	Elevado
3	Bom
2	Suficiente
1	Reduzido
0	Insuficiente

- Relativamente ao método facultativo, o júri deliberou, por unanimidade, proceder à realização de **e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, de carácter eliminatório, de forma presencial a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios. Visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o/a entrevistado/a,

nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

- A EPS será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração máxima aproximada de 30 minutos. Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

Fatores de avaliação		
P1	Experiência Profissional e Conhecimentos gerais	Entende-se a experiência que o candidato detém, bem como, o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de caráter genérico. Permite avaliar o percurso e o grau de envolvimento em organizações anteriores, principais tarefas e responsabilidades.
P2	Motivação e interesses profissionais	Por motivação e interesses, entende-se a vontade que o candidato demonstre para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização.
P3	Sentido de Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço	Entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
P4	Relacionamento interpessoal/Trabalho em Equipa	Entende-se a capacidade para interagir 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. Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos e de persuasão; Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
P5	Capacidade de comunicação e Fluência Verbal	A análise será transversal e permitirá avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando a respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento. Capacidade de interpretação do discurso;

		Capacidade de argumentação; Empatia e Qualidade de expressão verbal.
--	--	--

- Cada parâmetro da avaliação da entrevista será avaliado com diferentes níveis de classificação, entre 4 e 20 valores. Será elaborado um guião de entrevista, associado a uma grelha de avaliação individual.
- A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.
- O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Sistema da classificação final

- 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 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:
- **OF = (40% AC) + (30% EAC) + (30% EPS)**
- **Em que:**
 - OF = Ordenação final
 - AC = Avaliação Curricular
 - EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
 - EPS = Entrevista Profissional de Seleção
- A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- Nos termos dos números 9 e 10 do supramencionado artigo, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios; quanto aos facultativos, será pela ordem constante na publicação.

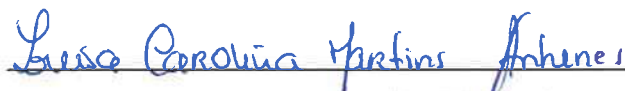
- Serão considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não Apto” num dos métodos ou fases, não se lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.
- A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção – artigo 26.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
- Para garantir a celeridade do procedimento, bem como a prossecução do interesse público, o júri teve em conta os valores que visam satisfazer um procedimento concursal, nomeadamente a igualdade e imparcialidade, a transparência, a confiança e a eficiência administrativa, determinando que a não comparência a um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal.
- Deliberou, também o júri, por unanimidade, que caso o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 7.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.
- Relativamente aos **critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação**, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:
- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
- Substituindo o empate, após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:
 - a) Candidato com a melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção;
 - b) Candidato com a melhor classificação obtida na Prova de Conhecimentos
 - c) Candidato com mais tempo de experiência em funções idênticas.
- Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal.
- Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,



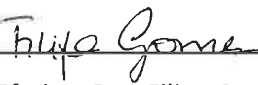
A Presidente do Júri, Dr.^a Gina Maria Rodrigues Araújo

Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz



1.^o Vogal Efetivo, Dr.^a Luísa Carolina Martins Antunes

Técnica Superior da Subunidade de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz



2.^o Vogal Efetivo, Dr.^a Filipa Catarina Gouveia Gomes

Técnica Superior da Subunidade de Educação e Igualdade do Município de Santa Cruz