



## ATA N.º 1

### **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (GESTÃO SOCIAL E DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO)**

Aos vinte e cinco dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e três, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente, proferido em vinte e quatro de agosto do ano dois mil e vinte e três, constituído pela Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, em regime de substituição, Ana Catarina Pedro Alves, que presidiu, pela Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo e pela Técnica Superior Cátia Isabel Marreiros Amores da Silva, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

#### **A - MÉTODOS DE SELEÇÃO**

##### **A1:**

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Prova de Conhecimentos:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

**a) Avaliação Curricular (AC):** 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 discussão curricular.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 30\%) + (\text{DC} \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

DC= Discussão curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

**1) Para o fator habilitação académica (HA):**

Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

**2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.**

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 60 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

**3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:**

Duração:

- Inferior a 1 ano - 10 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 10 valores;
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 14 valores;
- Funções de coordenação no âmbito dos Recursos Florestais - 20 valores
- A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

4) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

**b) Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

**c) Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por 3 grupos: o primeiro grupo, com questões de escolha múltipla, sobre a atividade municipal geral e cotação de 6 valores; o segundo grupo com questões de escolha múltipla relativas à legislação de suporte das áreas funcionais a integrar e cotação de 6 valores e o terceiro grupo com duas questões abertas, de desenvolvimento e a cotação de 8 valores, num total de 20 valores.

#### **Programa da Prova de Conhecimentos:**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), ambas na sua atual redação.

- Regime Jurídico das Autarquias Locais - aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

#### **Habitação:**

- Regulamento Orgânico do Município de Lagos;

- Lei 81/2014, de 19 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o regime de arrendamento apoiado para habitação e regula a atribuição de habitações neste regime;

- Resolução de Conselho de Ministros n.º 50-A/2018, de 02 de maio, que estabelece o sentido estratégico, objetivos e instrumentos de atuação para uma Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH);

- Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, na sua redação atual, que estabelece o 1º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação;

#### **Atendimento e Acompanhamento Social:**

- Regulamento Orgânico do Município de Lagos;

- Regulamento Municipal de Atribuição de Apoios no âmbito da Ação Social

- Regulamento Interno do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social

- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua redação atual, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social
- Portaria 63/2021, de 17 de março, que regula 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

#### **Celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI:**

- Regulamento Orgânico do Município de Lagos;
- Regulamento Municipal de Atribuição de Apoios no âmbito da Ação Social
- Lei 13/2003, de 21 de maio, na sua redação atual, que cria o Rendimento Social de Inserção (RSI)
- Portaria 257/2012, de 27 de agosto, que estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI)
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua redação atual, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social
- Portaria 65/2021, de 17 de março, que 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.

#### **A2:**

Aos candidatos que a seguir se indicam serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Prova de Conhecimentos.

- a) Avaliação Curricular (AC):** 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 de desempenho, sendo para o efeito seguidos os critérios de apreciação e de ponderação descritos na alínea a) do ponto A1, exceto no que se refere à discussão curricular, que não será aplicada a estes candidatos, sendo em alternativa aplicado o fator da

avaliação de desempenho. Nesses termos, a fórmula de classificação da Avaliação Curricular a aplicar a detentores de vínculo de emprego público será a seguinte:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 30\%) + (\text{EP} \times 50\%) + (\text{AD} \times 10\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com critérios a seguir indicados:

Desempenho adequado - 14 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

**b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Entrevista de avaliação de competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Orientação para resultados;

Análise da informação e sentido crítico;

Inovação e qualidade;

Trabalho de equipa e cooperação.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da entrevista de avaliação de competências: 1 hora e 30 minutos.

## **B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:**

A ordenação final dos candidatos resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Para os candidatos referidos no ponto A1 a fórmula será:  $OF = (AC \times 40\%) + (PC \times 60\%)$ ; AP: Apto/Não Apto;

b) Para os candidatos mencionados no ponto A2 a fórmula será:  $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$ .

Legenda: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; AP = Avaliação Psicológica; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

## **C - ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:**

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

2.º Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri,

A 2.ª Vogal Efetiva,

A 1.ª Vogal Suplente,

