



RG
Caud

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Ref. Nº 02 /2023 Contratação por Tempo Indeterminado

Técnico Superior
(Serviço Social)

Ao dia 31 do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação nº 102 da Câmara Municipal do Barreiro, datada de 02 de março de 2022, constituído por Paula Cristina Galrito, Chefe de Divisão de Intervenção Social, Igualdade e Saúde da Câmara Municipal do Barreiro, como Presidente, Ana Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Célia Maria Gaudêncio, Chefe de Divisão de Habitação da Câmara, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = AC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Para os restantes candidatos:

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

1. Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:



Re
Câmara

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HA = Habilitação Académica;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação do Desempenho.

Na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

1.1. Habilitações Académicas (HA):

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pré-Bolonha) 16Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pós-Bolonha) 14Valores

1.2. **Formação Profissional (FP)**, sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação 0 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas..... 14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas..... 16 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas..... 18 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

1.3. Experiência Profissional (EP), serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

Com experiência até 1 ano	8 valores
Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos	14 valores
Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos	16 valores
Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos	18 valores
Com experiência profissional superior a 9 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

1.4. Avaliação do Desempenho (AD), aplicável aos candidatos referenciados no ponto 9.2.5 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num 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 presença ou ausência de comportamentos em análise. A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido



e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para o Serviço Público - competência ponderada a 20%
2. Planeamento e Organização - competência ponderada a 20%
3. Conhecimentos Especializados e Experiência - competência ponderada a 20%
4. Iniciativa e Autonomia - competência ponderada a 20%
5. Inovação e Qualidade - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 94%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
60% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
40% a 59%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 39%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

3. Prova de Conhecimentos (PC):A prova de conhecimentos será de forma escrita, de realização individual, de conhecimentos específicos, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, verdadeiras ou falsas e questões de desenvolvimento, com a duração de 120 minutos, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Legislação Geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 73/2014, de 13 de maio – Modernização Administrativa, na sua redação atual; Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro; Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual; Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e

Avaliação de Desempenho na Administração Pública; Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP; Decreto-Lei nº 18/2018, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 111-B/2017, de 31 de agosto – Código dos Contratos Públicos.

Legislação/Bibliografia Específica: Decreto-Lei 21/2019, de 30 de janeiro que concretiza – A Transferência de Competências para os Órgãos Municipais e para as Entidades Intermunicipais no domínio da Educação; Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho, alterado pela Lei nº. 116/2019, de 13 de setembro, que estabelece o regime jurídico da educação inclusiva; Decreto-Lei nº 55/2022, de 12 de agosto, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; Decreto-Lei nº 120/2018, de 27 de dezembro – Regras uniformes para a verificação de situação da insuficiência económica; Estratégia Nacional Intervenção com Pessoas em Situação de Sem Abrigo (Resolução do Conselho de Ministros 107/2017, de 25 de junho).

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

4. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica (AP), 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 realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.



Presidente:

Paula Galrito

Paula Cristina Galrito,

Chefe de Divisão de Intervenção Social, Igualdade e Saúde da Câmara Municipal do Barreiro

1º Vogal:

Ana Cristina Lameira Cruz

Ana Cristina Lameira Cruz,

Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos

2º Vogal:

Célia Maria Gaudêncio

Célia Maria Gaudêncio,

Técnica Superior da Divisão de Intervenção Social, Igualdade e Saúde da Câmara Municipal do Barreiro