



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FOZ CÔA
CÂMARA MUNICIPAL

Tel. 279 760 400 * Fax 279 760 438 / 9 * e-mail: correio@cm-fozcoa.pt * www.cm-fozcoa.pt * 5150-642 VILA NOVA DE FOZ CÔA * NIF PT 508 829 197

**Procedimento Concursal Comum para Preenchimento de 1 Posto de Trabalho na
carreira/categoria de Técnico Superior
(área de serviço social)**

ATA Nº 1

Aos dezanove dias do mês de setembro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, da área funcional de serviço social, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara de 18 de setembro de 2023, constituído por: Dr. António Jorge Guerra Jerónimo, Chefe de Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Turismo, Presidente do júri, Dr^a Beatriz da Luz Dias Campos, Técnica Superior e Dr^a Ana Margarida Rebelo Marta Burcio, Técnica Superior, vogais efetivos, nos termos do disposto do nº 2 do artigo 9º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1- O Métodos de Seleção a aplicar são:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
ou
- b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.1- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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 de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

1.2- Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

2- Os métodos referidos na alínea a), podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos da alínea b), cfr. Previsto no nº 3 do artigo 36º da LTFP.

3- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

4- **Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será constituído por um conjunto de questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, com a duração de 60 minutos. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Bibliografia/Legislação

- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio republicada, pela Declaração Retificação n.º 7/2003, de 29 de maio, alterada pela Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 90/2017, de 28 de julho, que também a republica.
- Portaria n.º 22/2019, de 17 de janeiro
- Altera o artigo 31.º da Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto, alterada pelos Decretos-Leis n.ºs 13/2013, de 25 de janeiro e 1/2016, de 6 janeiro e pelas Portarias n.º 5/2017, de 3 de janeiro e 253/2017, de 8 de agosto e 52/2018, de 21 de fevereiro.
- Decreto-Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro.
- Portaria n.º 253/2017, de 8 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 1/2016, de 6 de janeiro.
- Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto.
- Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro.
- Lei n.º 57/2021 de 16 de agosto.
- Despacho n.º 20509/2008 de 8 agosto.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013 de 31 dezembro.
- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro.
- Portaria n.º 188/2014 de 18 de setembro.
- Portaria n.º 162/2018 de 7 de junho.
- Decreto-Lei n.º 141/91 de 10 de abril.
- Lei n.º 85/2009 de 27 de agosto.
- Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto.
- Resolução n.º 197/97, de 18 de novembro.
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho.
- Lei n.º 147/99, de 01 de setembro.
- Portaria n.º 55/2023, de 1 de março.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2023 de 17 de janeiro.
- Recomendação (UE) 2021/1004 do Conselho de 14 de junho de 2021.
- Decreto-Lei 138/2006, de 26 de julho (republicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 19/2018 de 14 de março) e Lei 23/2007 de 4 de julho (republicada em anexo à Lei n.º 102/2017 de 28 de agosto).
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro.
- Regulamento n.º 662/2023 de 12 junho.
- Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho.
- Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto.

- Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho.
- Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de abril.
- Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de abril, conjugado com o Despacho n.º 5212/2014, de 28 de março.
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 104/2018.
- Regulamento 21/2023.

LEGISLAÇÃO GERAL:

- Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro.
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação.
- Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º, na sua redação atual.

5- 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 do desempenho.

5.1- Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a, será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular
 HA = Habilitações Académicas
 FP = Formação Profissional
 EP = Experiência Profissional
 AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

Habilitação Académicas (HA): será ponderada até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valoração

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) 15 valores

Habilitação académica de grau superior ao posto de trabalho (Mestrado) 17 valores

Habilitação académica de grau superior ao posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores

5.2- Formação Profissional (FP) - a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respectivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Ações de formação, Workshops, Seminários e Colóquios:

De 1 a 20 horas – 10 valores;

De 21 a 40 horas – 12 valores;

De 41 a 60 horas – 14 valores;

De 61 a 80 horas – 16 valores;

Superior a 80 horas – 18 valores;

Pós-Graduação e/ou MBA relacionados com o posto de trabalho 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.

5.3- Experiência Profissional (EP) - neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento Concursal é aberto:

Sem experiência profissional – 0 valores;

Até 1 ano – 10 valores;

> 1 a ≤ 4 anos – 12 valores;

> 4 a ≤ 7 anos – 14 valores;

> 7 a ≤ 10 anos – 16 valores;

> 10 a ≤ 14 anos – 18 valores;

> 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

5.4- Avaliação de Desempenho (AD) - a avaliação do desempenho devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, da seguinte forma:

Mérito Excelente - 20 valores;

4 a 5 – Desempenho Relevante - 16 valores;

2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores.

Os candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores.

6- Avaliação Psicológica (AP) – 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

7- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

8- A ordenação final (OF) dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC \times 100\% \text{ ou } OF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Legenda: OF – Ordenação final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

9- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artº 24º da Portaria.

10- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada no Edifício dos Paços Município de Vila Nova de Foz Côa e divulgada na página eletrónica www.cm-fozcoa.pt.

11- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção.

12- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria nº 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia nos termos dos artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo.

13- No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário disponível na página eletrónica www.cm-fozcoa.pt.

E nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.



Dr. António Jorge Guerra Jerónimo



Dr.ª Beatriz da Luz Dias Campos



Dr.ª Ana Margarida Rebelo Marta Burcio