

Ata n.º 1 do júri

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Técnico Superior (área de intervenção social)

Ao quarto dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, compareceram a Chefe da Divisão de Intervenção Social, Ana Vitória Moreno Casaca Fialho, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, a Chefe da Divisão de Gestão Social do Parque Habitacional Municipal, Maria Luiza Melo Monteiro Canozza, 1.ª vogal efetiva e a Técnica Superior, Paula Maria Baltazar Martins, 1.ª vogal efetiva, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Avaliação Psicológica, da Entrevista de Avaliação de Competências e da Entrevista Profissional de Seleção e, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa;

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

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 entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Entrevista profissional de seleção que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

1) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

AP
ML
P-L

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.

II) Métodos Facultativos:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

III) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

As provas de conhecimentos revestirão a forma escrita e terão a duração de uma hora e trinta minutos, com trinta minutos de tolerância, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

1 - As provas serão elaboradas com base na seguinte legislação de enquadramento:

Legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual;
- Lei n.º 75 de 2013- regime jurídico das autarquias locais;
- Decreto lei n.º 115 de 2006 de 14 de junho- regulamenta a rede social
- Lei n.º 50 de 2018 e 16 de agosto- transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;
- Decreto Lei n.º 23 de 2019 de 30 de janeiro- concretiza o quadro de transferência e competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde;
- Decreto lei n.º 55 de 2020 de 12 de agosto- concretiza o quadro de transferência para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Lei n.º 83 de 2019 de 3 de setembro- Bases da Habitação;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 50 A de 2018;
- Lei n.º 81 de 2014 de 19 de dezembro, com alteração introduzida através da Lei n.º 32 de 2016 de 24 de agosto- estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação;
- Diário da República, 2.ª série - n.º 148, de 02 de agosto de 2021- alteração ao regulamento orgânico dos serviços municipais

(Compete aos candidatos verificarem as alterações e retificações ocorridas na legislação indicada)

Bibliografia:

- Serviço Social- teorias e práticas, Coord. Maria Irene Carvalho e Carla Pinto; edição ou reimpressão:12-2014, Editor:Pactor; ISBN: 9789896930400;
- A pobreza em Portugal- trajetos e quotidianos, Coord. Fernando Diogo, edição: Fundação Francisco Manuel dos Santos, ISBN: 978899064225;

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de 1 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal, na carreira de Técnico Superior (área de intervenção social)

H
KCP. P-L

- Ética aplicada ao serviço social- dilemas e práticas profissionais, Maria Irene de Carvalho, edição ou reimpressão: 02-2016, editor: Pactor, ISBN: 9789896930493;
- Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal, Ass. Portuguesa de Serviço Social, 2018;
- Diagnóstico Social da Amadora 2017, Conselho Local de Ação Social da Amadora, 2017;
- Plano de Desenvolvimento Social e Saúde 2018-2025, Conselho Local de Ação Social da Amadora, 2018;
- Plano Estratégico para o Envelhecimento Sustentável 2019-2025, Conselho Local de Ação Social da Amadora, 2019;
- Estratégia Local de Habitação da Amadora - 1.º Direito, Câmara Municipal da Amadora, 2021.

Durante a realização da prova, os/as candidatos/as poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada, não pode ser consultada a bibliografia de apoio.

Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.)

- Licenciatura em Serviço Social ou Política Social 20 valores

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

1- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

a) A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.

b) Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Por cada módulo de 25 horas	0,20 valores
Pós-graduação na área para que o procedimento concursal é aberto	1 valor

2 - Frequência de estágios não curriculares:

a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de 1 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal, na carreira de Técnico Superior (área de intervenção social)

JP
M.F.
P-2

b) Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	2 valores
Superior a um ano	3 valores

C. Experiência Profissional

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração e natureza.

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

* ≤ 1 ano	10 valores
* > 1 ano ≤ 3 anos	12 valores
* > 3 anos ≤ 6 anos	14 valores
* > 6 anos ≤ 10 anos	16 valores
* > 10 anos ≤ 15 anos	18 valores
* > 15 anos	20 valores

Natureza

- Funções de coordenação na área de serviço social	20 valores
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional	14 valores
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional	10 valores

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e na natureza.

D. Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa a um período de três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a dividir pelo número de anos classificados, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

St
M.C.
P-2

(Nota do último biénio classificado) x 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A \times 0,1) + (F.P. \times 0,3) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,1)$$

Sendo:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada 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.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

- Cultura geral e experiência profissional
- Capacidade de expressão e fluência verbal
- Capacidade de relacionamento
- Participação na discussão dos problemas
- Sentido crítico
- Motivações e interesses

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de 1 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal, na carreira de Técnico Superior (área de intervenção social)

níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas de Classificação Final:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S \times 0,3)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Experiência na área de serviço social em autarquias locais;
- Menor idade

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.





