

**ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL POR TEMPO INDETERMINADO PARA
OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE GESTÃO
E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

ATA N.º 1

Em vinte e três de agosto de dois mil e vinte e um reuniu, através de videoconferência, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional Gestão e Desenvolvimento Social, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Viseu de 2021, autorizado, por despacho de 24 de junho de 2021 da Câmara Municipal de Viseu, constituído por:

Presidente do júri: Chefe de Divisão, Dra. Maria Fernanda Mariano dos Santos

Vogais efetivos: Chefe de Divisão, Dr. João Dias Matos, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a Chefe de Divisão, Dra. Clara Maria Carvalho Pereira Silva Pombeiro.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de técnico superior, correspondente ao grau de complexidade 3, constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, competindo-lhes desempenhar nomeadamente as seguintes funções: “Desenvolver ações que visem a inclusão e coesão sociais e colaborar na organização de processos de candidaturas a financiamentos comunitários da administração central ou outros. Participar no planeamento, implementação, gestão e avaliação de programas promovidos ou apoiados pela Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social. Monitorizar e executar planos e programas de âmbito municipal ou nacional adotados pelo Município, em desenvolvimento na Divisão. Elaborar pareceres, promover e acompanhar projetos conducentes à definição e

concretização das políticas do município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente na elaboração e acompanhamento de projetos sociais; executar

funções de investigação e realizar estudos que permitam conhecer a realidade social do concelho”.

Nos termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios - **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** - e um facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, referidos nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, segundo o n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

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, em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

- **Prova de conhecimentos (PC)**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, sendo proibida a consulta através de equipamentos eletrónicos, com consulta em suporte de papel, numa só fase, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata, até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Legislação geral comum:

- Constituição da República Portuguesa: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Código do Procedimento Administrativo: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- Avaliação de Desempenho na Administração Pública: Decreto Regulamentar n.º 18/2009; Despacho Normativo n.º 4-A/2010;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de agosto, na sua atual redação;

Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Portarias n.º 64/2021, 65/2021, 66/2021, 66/2021, todas de 17 de março;
- Rendimento Social de Inserção: Lei n.º 13/2013 de 21 de maio, na sua atual redação
- Prestação Social para a Inclusão: Decreto-Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro, na sua atual redação;
- Regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem: Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na sua atual redação;
- Portaria que procede à criação da 4.ª geração do Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social e aprova, ainda, o respetivo regulamento específico que estabelece as normas orientadoras para a execução do Programa CLDS-4G: Portaria n.º 229/2018, de 14 de agosto;
- Programas e projetos desenvolvidos na Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social.

- **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. Este método será composto

pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica 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

- **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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará na média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica 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 exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

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 respeite a área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 6 anos.

A posse de Pós-Graduação ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que 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 e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração de formação, considerar-se-á que, cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

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

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 21 e 40 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração superior a 81 horas	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 valores

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

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:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional > 1 e < 5 anos	15 valores
Experiência profissional > 5 e < 9 anos	17 valores
Experiência profissional > 10 anos	20 valores

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

As ponderações de fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

- **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 definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- Orientação para os resultados: competência ponderada a 20%
- Planeamento e organização: competência ponderada a 20%
- Iniciativa e autonomia: competência ponderada a 20%
- Responsabilidade e compromisso com o serviço: competência ponderada a 20%
- Comunicação: competência ponderada a 20%

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



J. A. C. P.

Escala	Classificação	Nível classificativo
100%	20 valores	Elevado
75% a 99%	16 valores	Bom
50% a 74%	12 valores	Suficiente
30% a 49%	8 valores	Reduzido
0% a 29%	4 valores	Insuficiente

- **Entrevista Profissional de Seleção:**

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta na votação e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A: Perfil para a função
- B: Motivação e interesse para a função
- C: Competência comunicacional
- D: Sentido crítico
- E: Conhecimentos especializados

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação dos parâmetros	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores
A: Perfil para a função					
B: Motivação e interesse para a função					
C: Competência comunicacional					
D: Sentido crítico					
E: Conhecimentos especializados					

E de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D+E) / 5$

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (40\%PC + 30\%AP + 30\%EPS) / 100$$

ou

$$OF = (30\%AC + 30\%EAC + 40\%EPS) / 100$$

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate após publicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da EPS: “A: Perfil para a função”;
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “B: Motivação e interesse para a função”;
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as atas onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicadas no sitio da internet da Câmara Municipal de Viseu.

Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as notificações dos candidatos são efetuadas através de correio eletrónico.

O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri

Fernando Silva
Jose Maria
CP.

