



435
E
M

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO EM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL)

Aos dez dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, nos Paços do Município de Viana do Alentejo, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, constituído do seguinte modo conforme despacho do Senhor Presidente da Câmara de treze de março de dois mil e vinte e quatro:

Presidente: Helena Isabel Barros Torrão, Técnica Superior (Psicologia) do Município de Viana do Alentejo;

Vogais efetivos: Paula de Lurdes Martins Coelho Piteira, Técnica Superior (Economia) do Município de Viana do Alentejo e João Pedro Valério Parra Martinho Antunes, Técnico Superior (Sociologia) do Município de Viana do Alentejo;

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, teve esta reunião como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Salvo o previsto no ponto 2, os métodos de seleção serão constituídos por Prova de Conhecimentos Escrita e Oral (PCEO) e Avaliação Psicológica (AP) sendo de carácter eliminatório:
2. a) Prova de Conhecimentos Escrita e Oral (PCEO) — Valorizada em 100%
3. b) Avaliação Psicológica (AP) — Avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
4. Deliberou o júri por unanimidade que a classificação dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e será igual à classificação obtida na Prova de Conhecimentos Escrita e Oral desde que obtenham a menção de Apto na Avaliação Psicológica:

$CF = PCEO \times 100\%$ se AP = Apto

Em que:

CF — Classificação Final

PCEO — Prova de Conhecimentos Escrita e Oral

AP — Avaliação Psicológica

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.



H3i
E
T

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção são utilizados de forma faseada devido à circunstância da aplicação de alguns dos métodos de seleção estarem dependentes de entidades terceiras, bem como por questões de organização processual.

A Prova de Conhecimentos Escrita e Oral (PCEO) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício das funções que se propõem exercer, bem com avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será composto por duas provas, uma de natureza escrita e a segunda de natureza oral, que têm um peso relativo de 50% na nota final do método de seleção. A prova escrita será de natureza teórica, individual, constituída por perguntas de desenvolvimento, com duração de noventa minutos e com possibilidade de consulta unicamente em suporte papel. A prova oral será de natureza teórico-prática, individual e terá uma duração máxima de 30 minutos. Consistirá numa prova relativa ao exercício das funções referentes ao posto de trabalho que se pretende ocupar.

A Prova de Conhecimentos Escrita e Oral incidirá sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente legislação:

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas** - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro; 25/2017, de 30 de maio; 70/2017, de 14 de agosto; 73/2017, de 16 de agosto; 49/2018, de 14 de agosto; 71/2018, de 31 de dezembro; pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro; pelas Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro; 82/2019, de 2 de setembro; 2/2020, de 31 de março; pelos Decretos-Leis n.ºs 51/2022, de 26 de julho; 84-F/2022, de 16 de dezembro; 53/2023, de 5 de julho; 12/2024, de 10 de janeiro e 13/2024, de 10 de janeiro;
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais** - aprovado no anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro alterada pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março; 69/2015, de 16 de julho; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro; 50/2018, de 16 de agosto; 66/2020, de 4 de novembro; 24-A/2022, de 23 de dezembro; 82/2023, de 29 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro;
- **Medidas “Contrato Emprego-Inserção” e “Contrato Emprego-Inserção +”** - reguladas pela Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.ºs 294/2010, de 31 de maio; 164/2011, de 18 de abril; 378-H/2013, de 31 de dezembro; 20-B/2014, de 30 de janeiro e 136/2022, de 4 de abril;
- **Emprego Apoiado em Mercado Aberto** - regulado pelo Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelos Decretos-Leis n.ºs 131/2013, de 11 de setembro e 108/2015, de 17 de junho;
- **Rendimento Social de Inserção** - criado pela Lei n.º 13/2003, de 21 maio alterada pela Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto e pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho; 133/2012



H35
E
M

de 27 de junho; 1/2016, de 6 de janeiro; 90/2017, de 28 de julho; 126-A/2017, de 6 de outubro; 84/2019, de 28 de junho e pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;

- **Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo** - aprovada em anexo à Lei n.º 147/99, de 1 de setembro alterada pelas Leis n.ºs 31/2003, de 22 de agosto; 42/2015, de 8 de setembro; 23/2017, de 23 de maio; 26/2018, 5 de julho e 23/2023, de 25 de maio;
- **Regime Jurídico do Maior Acompanhado** - criado pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto;
- **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)** para 2018-2030 - aprovada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- **Rede Social** – regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto, que consagra os princípios, finalidades e objetivos da rede social, bem como a constituição, funcionamento e competência dos seus órgãos.
- **Plano de Ação da Garantia para a Infância 2022-2030 (PAGPI 2022-2030)** aprovado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2023, de 17 de janeiro.
- **Regulamento Interno do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS) da Associação Terra Mãe** – que tem protocolo, com o Município de Viana do Alentejo, disponível em <https://www.cm-vianadoalentejo.pt/municipe/camara-municipal/regulamentos-e-normas/>.

A Avaliação Psicológica (AP) – Com o objetivo de 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 avaliação psicológica será valorada com observância do disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e será efetuada por entidade especializada, pelo que o Município solicitará a aplicação deste método.

2. No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou seja 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, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 1: a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 60%, b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 40%.

A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$



Azi
R
X

Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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. Terá ponderação de 60% e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

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

em que:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Literárias (HL) serão classificadas da seguinte forma:

Licenciatura – 17 valores

Mestrado – 18 valores

Doutoramento - 20 valores

Na Formação Profissional (FP) serão contabilizados os cursos de formação adequados às funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, desde que devidamente comprovados. Será avaliada da seguinte forma, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem cursos de formação – 10 valores

Por cada curso com duração até 14 horas – 1,0 valores

Por cada curso até 35 horas – 2,0 valores

Por cada curso superior a 35 horas – 3,0 valores

Na Experiência Profissional (EP) só será contabilizado o tempo correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovado.

A Experiência Profissional será classificada do modo seguinte:



Até dois anos	– 14 valores
Superior a dois anos e igual ou inferior a cinco anos	– 16 valores
Superior a cinco anos e igual ou inferior a dez anos	– 18 valores
Superior a dez anos	– 20 valores

Na Avaliação de Desempenho (AD) pondera-se a avaliação relativa ao último biénio avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:

- Desempenho inadequado	– 10 Valores
- Desempenho adequado	– 15 Valores
- Desempenho relevante	– 18 Valores
- Desempenho Excelente	- 20 Valores

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por Técnicos de Gestão de Recursos Humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a aplicação desse método.

Atendendo a que este Município não possui técnicos com a necessária qualificação, terá que recorrer à prestação desse serviço. A definição do modo de avaliação deste método será da responsabilidade do avaliador.

3 - Relativamente aos critérios de ordenação preferencial, deliberou o júri por unanimidade que esgotados os critérios de ordenação constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo empate, a ordenação far-se-á do seguinte modo por ordem decrescente:

- 1.º) Experiência profissional dos candidatos na área funcional;
- 2.º) Formação profissional dos candidatos na área funcional.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião às onze horas tendo sido lavrada a presente ata que fica assinada por todos os membros do júri.