

R. G. A.
A.

ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de junho de 2023, nas instalações da Câmara Municipal de Lamego, reuniu o Júri do procedimento concursal 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 **2 postos de trabalho, área de Serviço Social**, para a Unidade de Ação Social, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Lamego, autorizado, por despacho de 26/05/2023 do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Lamego, Eng.º. Francisco Manuel Lopes, e na sequência da deliberação do órgão Executivo de 30/11/2022, constituído por:

Presidente: Rosália Sofia Santos Vigia Polaco de Oliveira, Chefe da Divisão Administrativa e de Coordenação e Chefe da Unidade de Ação Social, (em regime de substituição).

Vogais Efetivos: Andreia Liliana dos Santos Fonseca Saraiva, Técnica Superior, (que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos) e Mónica Idalina Batista Saavedra Cardoso Carreira, Chefe da Unidade de Recursos Humanos, (em regime de substituição).

O Júri, após tomar conhecimento da deliberação da Câmara Municipal, bem como do despacho Sr. Presidente da Câmara Municipal de Lamego, Eng.º Francisco Manuel Lopes, relativamente à abertura do procedimento, determinou, os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerente ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte caracterização:

“ 2 postos de trabalho para Licenciatura em Serviço Social, para desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da unidade orgânica. Desenvolve as suas funções nas equipas do RSI e do SAAS na resolução de situações de vulnerabilidade e emergência social. Faz atendimento social e informa e esclarece os indivíduos em situação de fragilidade social, económica e habitacional sobre o Sistema de Segurança Social, o qual visa a proteção social dos cidadãos. Desenvolve funções na CPCJ e em outros projetos e entidades participadas pelo Município. Coordena projectos e campanhas educativas e de sensibilização. Elabora projectos e candidaturas a financiamento da Segurança Social ou da União Europeia”

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade:

Primeiro – Métodos de Seleção e utilização faseada:

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências** (que será aplicado a todos os candidatos).

A) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

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, ou não apto à avaliação psicológica. Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da citada Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Segundo – Prova de Conhecimentos (PC):

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de desenvolvimento, de perguntas diretas e por questões de múltipla escolha, tendo uma duração até 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. Não é permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada ou o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, Tablet ou PC).

Apresenta-se em seguida a legislação indicada: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Legislação geral comum:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação, e Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09, na sua atual redação que adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP).
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências, publicada no Diário da República Diário da República n.º 90/2023, Série II de 2023-05-10, Despacho n.º 5427/2023, de 10 de maio.

Legislação/Bibliografia específica:

- Decreto-Lei n.º 55/2020, 12 de agosto - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Ação Social;
- Lei n.º 4/2007, 16 de janeiro – Lei de Bases da Segurança Social;
- Portaria n.º 188/2014, 18 de setembro – Regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS);
- Portaria n.º 65/2021, 17 de março – Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) para as Câmaras Municipais;
- Portaria n.º 63/2021, de 17 de março – Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria do serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social para as Câmaras Municipais;
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio – Cria o Rendimento Social de Inserção;

- Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto – Estabelece as normas de execução da Lei nº 13/2003, de 21 de maio, que institui o Rendimento Social de Inserção e procede à fixação do valor do RSI;
- Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho – Lei da condição de recursos;
- Decreto – Lei n.º 120/2018, de 27 de setembro – Regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos.

Terceiro – 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, formação profissional e experiência profissional. A avaliação curricular será expressa numa 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:

- Habilitação Académica - HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA * 30\% + FP * 20\% + EP * 50\%$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	18 valores
Habilitação académica de grau superior exigido para o posto de trabalho (Mestrado/Doutoramento)	20 valores

Formação Profissional (FP):

Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, desde que devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, relativa aos últimos 5 anos, nos termos seguintes:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação relevante para o exercício da função	8 valores
Com formação relevante até 30 horas	10 valores
Com formação relevante de 31 horas até 60 horas	12 valores
Com formação relevante de 61 horas até 120 horas	16 valores
Com formação relevante de 121 horas até 180 horas	18 valores

RK
15/07
2

Com formação relevante Superior a 180 horas	20 valores
---	------------

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

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	0 valores
Com experiência profissional até 1 ano	8 valores
> 1 < 2 anos de experiência profissional	10 valores
> 2 e < 4 anos de experiência profissional	12 valores
> 4 e < 7 anos de experiência profissional	14 valores
> 7 e < 10 anos de experiência profissional	16 valores
> 10 e < 12 anos de experiência profissional	18 valores
Mais 12 anos de experiência profissional	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a indicação das funções efetivamente exercidas, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP e 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 nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre o comportamento profissional diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método

será baseado 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 das competências em análise. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e considerados basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. *Orientação para o serviço público* - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha - competência ponderada a 20%
2. *Análise da informação e sentido crítico* - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico - competência ponderada a 20%
3. *Conhecimentos especializados e experiência* - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções - competência ponderada a 20%
4. *Responsabilidade e compromisso com o serviço* - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente - competência ponderada a 20%
5. *Trabalho de equipa e coordenação* - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa - competência ponderada a 20%

Quinto – Avaliação Psicológica (AP):

A avaliação psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, será realizada numa única fase, tem como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Sexto: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta das seguintes fórmulas:

$$OF= 70\%PC+ AP(\text{apto/não apto}) + 30\%EAC$$

Ou

$$OF= 50\%AC + 50\%EAC$$

Legenda: OF – Ordenação Final; PC - Prova de conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Sétimo: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 1 do art.º 24.º da referida Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão adotados, de acordo com o n.º 2 do citado art.º 24.º.

Oitavo: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. 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 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

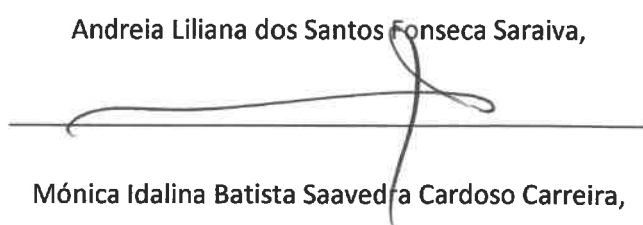
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

Rosália Sofia Santos Vígia Polaco de Oliveira,



Andreia Liliana dos Santos Fonseca Saraiva,



Mónica Idalina Batista Saavedra Cardoso Carreira,



Handwritten signature and initials in blue ink.



LISTAS DE COMPETÊNCIAS A AVALIAR NO RECRUTAMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO, ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL, PARA A UNIDADE DE AÇÃO SOCIAL

Descrição da Competência
<p>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com valor para o serviço (atividades-chave).• Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.• Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
<p>ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.• Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.• Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.• Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.
<p>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas.• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Pr
21
H
D

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.

Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.