



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior, com formação em sociologia, para o Serviço de Desenvolvimento Social da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano - DIDH-----

Ao vigésimo oitavo dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior, com formação em sociologia, para o Serviço de Desenvolvimento Social da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 14 de maio de 2024, estando presentes, Cristina Isabel Pinto Frade, Técnica Superior do Serviço de Desenvolvimento Social da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano (DIDH), na qualidade de Presidente, Rui Pedro Dias, Chefe da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano e Andreia Isabel Martins António, Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vendas Novas, ambos na qualidade de vogais efetivos, a fim de se fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. Prova de conhecimentos (PC), que 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 e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões, com consulta em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de noventa minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

i. Legislação de suporte à prova de conhecimentos, atualizada à data da presente ata: -----

1. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
2. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo; -----
3. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
4. Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto - concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; -----
5. Portaria n.º 428/2023 de 12 de dezembro - Procede à primeira alteração à Portaria n.º 64/2021, de 17 de março, que define o exercício de competências de coordenação



administrativa e financeira do Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social pelas autarquias locais. -----

b. Avaliação Psicológica (AP), que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

c. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores. -----

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

i. HA – Será considerada a seguinte valoração: -----

1. Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores; -----
2. Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura: 20 valores. -----

ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. Valoração da seguinte forma: -----

1. Nenhuma Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho: 8 valores; -----



vendas novas

era uma vez uma princesa...



Município de
Vendas Novas

A
R
M.

2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <20 horas: 10 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥20 e <40 horas: 12 valores; -----
4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥40 e <60 horas: 14 valores; -----
5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥60 e <80 horas: 16 valores; -----
6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥80 e <100 horas: 18 valores; -----
7. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥100 horas: 20 valores. -----

iii. EP - Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração:--

1. < 1 ano de experiência: 8 valores; -----
2. ≥1 ano a <2 anos de experiência: 10 valores; -----
3. ≥2 ano a <3 anos de experiência: 12 valores; -----
4. ≥3 ano a <4 anos de experiência: 14 valores; -----
5. ≥4 anos a <5 anos de experiência: 16 valores; -----
6. ≥5 ano a <6 anos de experiência: 18 valores; -----
7. ≥6 anos de experiência: 20 valores; -----

iv. AD - A Avaliação de Desempenho, relativa ao último biénio em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 20 valores – desempenho excelente; -----
- 16 valores – desempenho relevante; -----
- 12 valores – desempenho adequado; -----
- 5 valores – desempenho inadequado; -----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores. -----

v. Fórmula de cálculo de AC: $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$ -----

b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----



vendas novas

era uma vez uma princesa . .



Município de
Vendas Novas

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores. -----

c. Avaliação Psicológica (AP), que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3. Classificação final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----

a. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=70\% \times PC+30\% \times EAC$ -----

b. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=50\% \times AC+50\% \times EAC$ -----

4. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----

a. Nível habilitacional mais elevado; -----

b. Candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência. -----

5. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou fases, ou juízo de Não Apto. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,

Cristina Isabel Pinto Frade

Rui Pedro Dias

Andreia Isabel Martins António