

*Handwritten signatures:*  
Ana Paula Pereira Ribeiro  
C.F.  
D. Serra

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM LUGAR NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR- ÁREA SERVIÇO SOCIAL**

**ATA N.º 1**

Aos oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu no edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: ANA PAULA PEREIRA RIBEIRO, Chefe da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social; 1º Vogal Efetivo: ODETE DE JESUS CASMARRINHO DA SERRA, Coordenadora da Unidade de Saúde e Ação Social; 2º Vogal Efetivo: CARLOS EDUARDO LOPES SAMPAIO, Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

-Métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo de candidatos:

-**Prova de conhecimentos (PC)** – visa 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 prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração máxima de duas horas. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC) são os seguintes:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Parte II – Vínculo de Emprego Público / Título IV – Conteúdo do Vínculo de Emprego Público / Capítulo IV – Tempos de trabalho; Capítulo V – Tempos de não trabalho; Capítulo VII – Exercício do poder disciplinar;

Código do Procedimento Administrativo – Publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Lei-Quadro da Transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais – Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;

Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da Educação;

Decreto-Lei n.º 23/2019 de 30 de janeiro, competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da Saúde;

Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da Ação Social;

Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, Bases Gerais do Sistema da Segurança Social;

Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social;

Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, Rendimento Social de Inserção, na sua atual redação;

Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto, Normas de Execução e Fixação do Valor do Rendimento Social de Inserção;

Lei n.º 147/99, de 01 de setembro, Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;

Lei n.º 166/99, de 14 de setembro, Lei Tutelar Educativa;

Decreto-Lei n.º 159/2015, de 15 de agosto, Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens;

-----Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada. -----

-----A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **70%**. -----

-----Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção. -

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. -----

-----A classificação do método é qualitativa (*Apto* ou *não apto*), não tendo valoração na nota quantitativa final. -----

-----Os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----**Avaliação Curricular (AC)** – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$ -----

-----As **Habilitações Académicas (HA)** são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – doutoramento em Serviço Social -----
- b) 16 valores – mestrado ou licenciatura pré-Bolonha em Serviço Social -----
- c) 12 valores – licenciatura pós-Bolonha em Serviço Social -----

-----A **Formação Profissional (FP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas; -----
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 90 ou mais horas e menos de 150 horas; -----
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 100 horas; -----
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional. -----

-----A **Experiência Profissional (EP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria. -----

-----A **Avaliação de Desempenho (AD)** será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente; -----
- b) 15 valores – desempenho adequado; -----
- c) 8 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 para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

-----A valoração deste método de seleção é de **40%**. -----

-----A **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, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. -----

-----As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes: -----

- a) Orientação para os resultados; -----
- b) Relacionamento interpessoal; -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Tolerância à pressão e contrariedades; -----
- e) Trabalho de equipa e cooperação; -----

-----A valoração deste método de seleção é de **30%**. -----

-----Método de seleção facultativo, consoante o universo de candidatos:-----

-----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----

-----A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **30%**. -----

-----Como método de seleção facultativo para os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam o seguinte método de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação): -----

-----**Prova de conhecimentos (PC)** – decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----

----- A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **30%**. -----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:-----

$$OF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

-----Ou-----

$$OF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + PC \times 30\%$$

-----Sendo: -----

OF = Ordenação Final -----

PC= Prova de Conhecimentos -----

AP= Avaliação Psicológica \_\_\_\_\_

AC = Avaliação Curricular \_\_\_\_\_

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências \_\_\_\_\_

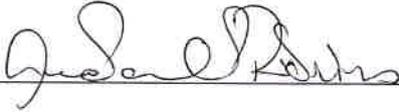
-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 9º e no art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma -----

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos;
- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

-----O júri deliberou que deverá constar do aviso de abertura do concurso que apenas poderão ser admitidos, sob pena de exclusão, candidatos que sejam detentores de licenciatura em Serviço Social, não podendo esta ser substituída por outra licenciatura equivalente. -----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Presidente: 

O 1º Vogal Efetivo: 

O 2º Vogal Efetivo: 