

*Adriana Rodrigues Marques Martins*

**Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Serviço Social, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Desenvolvimento Social**

**Ata n.º 1**

Aos vinte e um dias do mês de setembro de 2020, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Dr.ª Maria Irene Figueira Bártolo – Chefe da Divisão do Desenvolvimento Social e Saúde, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Paula Alexandra Gomes Vieira – Técnica Superior na área de Serviço Social, na qualidade de 1.ª Vogal Efetivo e Dr.ª Adriana Rodrigues Marques Martins – Técnica Superior na área de Recursos Humanos, na qualidade de 2.ª Vogal Efetivo. -----

Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: --

**Métodos de seleção:** -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção: -----

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado; -----
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

1. 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, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 120 minutos, composta por: componente específica – 6 perguntas de escolha múltipla (1 valor por cada resposta certa justificada e 2 questões de desenvolvimento (4,5 valores cada); componente geral: 10 questões de escolha múltipla (0,5 valores cada). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas: -----

*União Europeia*  
*Ações 10/11m*

Legislação de carácter geral: -----

- 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 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regulamento n.º 679/2016 de 27 de abril - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia e Lei n.º 58/2019 de 08 de agosto – Lei da Proteção de Dados Pessoais. -----

Legislação de carácter específico: -----

Habitação/ Habitação Social: -----

- Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro - Lei de Bases da Habitação; Regulamento das Habitações Sociais do Município de Ovar (disponível no site da CMO); Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de maio; Declaração de Retificação n.º 25/2018, de 2 de agosto e Portaria n.º 230/2018, de 17 de agosto (Programa 1.º Direito - Estratégia Local de Habitação). -----

Arrendamento Apoiado: -----

- Lei n.º 80/2014, de 19 de dezembro; Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, alterada pela Lei n.º 32/2016, de 24 de agosto; Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na sua atual redação. -----

Apoios pecuniários do Município de Ovar, no âmbito do Regulamento da Ação Social do Município de Ovar:

- Regulamento de Ação Social do Município de Ovar (disponível no site da CMO). -----

Sem-abrigo: -----

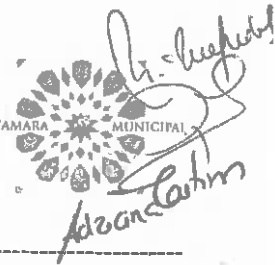
- Resolução n.º 107/2017, de 25 de julho - Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo: Prevenção, Intervenção e Acompanhamento - 2019 – 2023. -----

Minorias Étnicas: -----

- Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto. -----

Rendimento Social de Inserção: -----

- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua atual redação. -----



Comissão de Proteção de Crianças e Jovens: -----

- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua redação atual - Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo; Lei n.º 166/99, de 14 de setembro, na sua atual redação; Resolução da Assembleia da República n.º 20/90, de 12 de setembro - Convenção dos Direitos da Criança; Declaração dos Direitos da Criança, proclamada pela Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 1386 (XIV), de 20/11/1959 e Resolução da Assembleia da República n.º 75/2012, de 28 de maio - Convenção do Conselho da Europa para a Proteção das Crianças contra a Exploração Sexual e os Abusos Sexuais.-----

Intervenção Psicossocial em situações de crise, emergência e catástrofe: -----

- Instalação e Gestão de Zonas de Concentração e Apoio à População - Manual Técnico de Apoio às populações em caso de acidente grave ou Catástrofe - Documento da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil - junho de 2020. -----

Violência Doméstica: -----

- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual; Lei n.º 130/2015, de 4 de setembro; Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto e Decreto-Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro. -----

Igualdade e a Não Discriminação: -----

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 – 2030 – “Portugal + Igual”; Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio e Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). -----

Rede Social: -----

- Resolução n.º 197/97, de 18 de novembro; Declaração da Retificação n.º 10 – O/98, de 30 de maio e Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho. -----

Voluntariado: -----

- Lei n.º 71 / 98, de 3 de novembro; Decreto-lei n.º 389/99, de 30 de setembro; Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2000, de 30 de março; Decreto-lei n.º 40/89, de 12 de fevereiro; Decreto-lei n.º 176/2005, de 25 de outubro e Portaria n.º 87/2006, de 24 de janeiro. -----

Nota: A legislação referenciada terá de considerar a redação à data da abertura do procedimento concursal.-

A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

2. 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 valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção:-----

- Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

3. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. -----

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

Doutoramento na área de Serviço Social	20 Valores
Mestrado na área de Serviço Social	16 valores
Licenciatura em Serviço Social	14 Valores

3.2. A Formação Profissional (FP), 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 as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.-----

A posse de Pós-Graduação e/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 da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a 5 dias.-----

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

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

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

3.3. 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 na área do serviço social para o qual o procedimento concursal é aberto.-----

Sem experiência	0 Valores
Até 1 ano	10 valores
1 ano a < 5 anos	15 Valores
5 anos a < 10 anos	17 valores
>10 anos	20 Valores

3.4. A Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999 ----- 5 valores;
- Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999 ----- 12 valores;
- Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5 ----- 16 valores;
- Desempenho excelente ----- 20 valores.

3.4.1. Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, 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 artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\% \text{ -----}$$

4. 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 concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes nove competências: -----

- Competências técnicas: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da informação e Sentido crítico; Inovação e qualidade; -----
- Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; Negociação e persuasão.; -----
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

4.1. Este método será avaliado de acordo com o seguinte: -----

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 9 competências definidas; -----
- 16 valores - Comportamento associado presente em 7/8 competências definidas; -----
- 12 valores - Comportamento associado presente em 5/6 competências definidas; -----
- 8 valores – Comportamento associado presente em 3/4 competências definidas; -----
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 2 competências definidas. -----

4.2. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

4.3. A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas. -----

A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos de comportamento, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

5.1. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

5.2. Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

**Motivação:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

**Sentido de organização:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

**Experiência profissional:** -----

	Classificação	Valores

*Handwritten signature and name: Adilson Calhaz*

Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

**Conhecimento das funções:**

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16
Muitos conhecimentos	Elevado	20

**Comunicação:**

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelente	Elevado	20

**Relacionamento Interpessoal**

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12
Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

5.3. A avaliação dos fatores abrangidos rege-se-á pela tabela anexa à presente ata.

A valoração deste método de seleção é de 30%.



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

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, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$

Sendo:

OF= Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

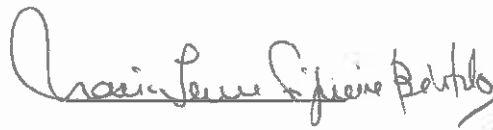
AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista Avaliação de Competências

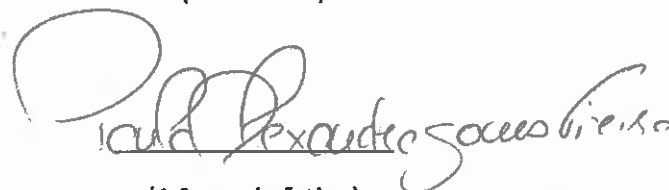
EPS= Entrevista Profissional de Seleção

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 Júri do Procedimento



(Presidente)



(1.º vogal efetivo)



(2.º vogal efetivo)



**Critérios para apreciação da Entrevista Profissional de Seleção**

<b>Fatores de apreciação</b>	<b>Elevado</b>	<b>Bom</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Reduzido</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Motivação</b>	Revelou uma opção bastante consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção pouco consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção nada consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Não revelou qualquer opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou
<b>Sentido de Organização</b>	Apreciável sentido de organização	Razoável sentido de organização	Algum sentido de organização	Pouco sentido de organização	Nenhum sentido de organização
<b>Experiência Profissional</b>	Revelou possuir muita experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir alguma experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir muito pouca experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Não revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou
<b>Conhecimento das funções</b>	Revelou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Revelou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Revelou possuir alguns conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou possuir muito poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou falta de quaisquer conhecimentos sobre problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover
<b>Comunicação</b>	Demonstrou uma apreciável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	Demonstrou uma apreciável facilidade de relacionamento	Demonstrou uma razoável facilidade de relacionamento	Demonstrou alguma facilidade de relacionamento	Demonstrou grande dificuldade de relacionamento	Não demonstrou qualquer capacidade de relacionamento