

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – SERVIÇO SOCIAL PARA A DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO E COESÃO SOCIAL

ATA UM

Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Viseu de 23 de novembro de 2023, onde foi autorizada a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 2 postos de trabalho de técnico superior – serviço social para a Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no Edifício dos Paços do Concelho, constituído por: Maria Fernanda Mariano Santos, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social, na qualidade de Presidente, Ricardo Davide Lameira Lopes Pais, Chefe da Unidade Orgânica de Apoios Sociais e Família, que substituiu o presidente nas suas falhas ou impedimentos e Patricia Sofia Martins Neves, Técnica Superior, na qualidade de vogais efetivos.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos que constituíram a ordem de trabalhos:

1. Definição de parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de avaliação;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situações não configuradas como preferenciais;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do

artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, a entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica. Aos que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção, prova de conhecimentos e avaliação psicológica.
 - ii. Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências.
- b) De acordo com o número 1 e 2, do artigo 18.º, da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, serão aplicados como métodos de seleção facultativos a entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica.
 - c) A **Avaliação curricular**, que 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 do desempenho;
 - d) A **Entrevista de avaliação de competências**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
 - e) A **Prova de conhecimentos**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;
 - f) A **Avaliação psicológica**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e em anexo à presente ata.

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à **Avaliação Curricular**:

1.1. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica** — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento.

Habilitação Académica	classificação
Licenciatura em Serviço Social	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Apenas serão consideradas as habilitações académicas devidamente comprovadas e concluídas até ao termo do prazo da apresentação das candidaturas.

- b) **Formação Profissional** — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para a qual é aberto o presente procedimento concursal 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, nos termos seguintes:

Horas de formação	classificação
Sem formação relevante para o exercício da função	0 valores
Com formação relevante até 40 horas	10 valores
Com formação relevante de 41 horas até 100 horas	12 valores
Com formação relevante de 101 horas até 140 horas	16 valores
Com formação relevante de 141 horas até 200 horas	18 valores
Com formação relevante Superior a 200 horas	20 valores

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação das 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 em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é superior ao número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.
- c) Experiência Profissional — Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	classificação
≤ a 1 ano	10 valores
> de 1 e ≤ de 3 anos	12 valores
> de 3 e ≤ de 5 anos	14 valores
> de 5 e ≤ de 7 anos	16 valores
> de 7 e ≤ de 10 anos	18 valores
> 10 anos	20 valores

- d) Avaliação do Desempenho — Este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:
- < 2 – 0 valores || ≥ 2 e < 2,5 – 10 valores || ≥ 2,5 e < 3 – 12 valores
≥ 3 e < 3,5 – 14 valores || ≥ 3,5 e < 4 – 16 valores || ≥ 4 e < 4,5 – 18 valores
≥ 4,5 e < 5 – 20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao pedido a considerar ser-lhe-ão atribuídos 12 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (15\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular
HA – Habilitação Académica
FP – Formação Profissional
EP – Experiência Profissional
AD – Avaliação de Desempenho

2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

- 2.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 2.2. A entrevista de avaliação de competências terá a duração de aproximadamente 15 a 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo à ata e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências que integram aquele perfil.
- 2.3. A entrevista de avaliação de competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores e será elaborado um guião por cada candidato.
- 2.4. As competências avaliadas serão:
 - 2.4.1 Orientação para os resultados – 20%
 - 2.4.2 Planeamento e organização – 20%
 - 2.4.3 Conhecimentos especialização e experiência – 20%
 - 2.4.4 Responsabilidade e compromisso com o Serviço – 20%
 - 2.4.5 Trabalho de equipa e cooperação – 20%

3. Quanto à **Prova de Conhecimentos**:

- 3.1. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.
- 3.2. A prova de conhecimentos terá a natureza teórica destinada a avaliar em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Legislação geral aplicável:

- Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro; Decreto regulamentar n.º 18/2009; Despacho Normativo n.º 4-A/2010 - Avaliação de Desempenho na Administração Pública
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na sua atual redação – Código dos Contratos Públicos
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 janeiro, na sua atual redação – 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 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de agosto – Constituição da República Portuguesa

Legislação específica aplicável:

- Decreto-Lei 20-A/2023 de 22 de março: Aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI)
- Decreto-Lei 29-B/2021 de 4 de maio: Modelo de Governação dos Fundos Europeus atribuídos a Portugal, através do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)
- Decreto-Lei n.º 5/2023 de 25 janeiro: Modelo de Governação dos Fundos Europeus para o período de Programação 2021-2027

- Decreto-Lei n.º 104/2018 de 29 de novembro: Estruturas de Atendimento ao Cidadão (Gabinete de Apoio ao Emigrante e Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes)
- Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 junho: Rede Social
- Decreto-Lei n.º 126-A/2017 de 6 de outubro, na sua atual redação: Prestação Social para a Inclusão
- Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de novembro, na sua atual redação: Regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem
- Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto, na sua atual redação: Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social
- Lei n.º 13/2003 de 21 de maio, na sua atual redação: Rendimento Social de Inserção
- Lei n.º 18/2022 de 25 de agosto: Altera o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional
- Portarias n.º 63/2021 (Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social), n.º 64/2021 (Contratos Locais de Desenvolvimento Social), n.º 65/2021 (Rendimento Social de Inserção), n.º 66/2021 (Carta Social Municipal), todas de 17 de março
- Regulamento n.º 511/2017 de 28 de setembro: Programa Municipal Viseu Solidário
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 25 de maio: Conselheiros Locais para a Igualdade
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio: ENIND Portugal + Igual 2018-2030
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 de 14 de agosto: aprova os planos de Ação da ENIND para o período de 2023-2026
- Decreto-Lei n.º 71/98 de 3 de novembro: Bases do enquadramento jurídico do voluntariado
- Decreto-lei n.º 389/99 de 30 de setembro, na sua atual redação: Estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado e cria o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, definindo as respetivas competências
- Portaria n.º 140/2015 de 20 de maio: Regulamenta o Funcionamento dos Gabinetes de Inserção Profissional

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta de legislação simples, não anotada e apenas dos seguintes diplomas. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

4. Quanto à **Avaliação Psicológica**:

4.1. A avaliação psicológica 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 ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5. Quanto ao sistema de valoração final:

5.1. A **ordenação final** dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) + AP \text{ (Apto/Não apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

AP = Avaliação Psicológica

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

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

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

- 5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até às centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do número 5 do artigo 21.º da Portaria.
- 5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados *Não Apto* na Avaliação psicológica não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II – Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** – critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valoração após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão subsequentemente utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1. Experiência profissional comprovada na área de Serviço Social;

2. Candidato com melhor classificação na competência Conhecimentos Especialização e Experiência e Responsabilidade e Compromisso com Serviço, na entrevista de avaliação de competências.

III – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

IV- Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos**:

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Viseu e disponibilizada na sua página eletrónica, www.cm-viseu.pt. As notificações são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

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

O Júri,

Francisco Santos

Ricardo Pais

Patrícia Aguiar

Anexo à ATA UM - Perfil de Competências

Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Designação do posto de trabalho	Técnico Superior – Serviço Social		
Unidade Orgânica a que pertence	Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social		
Superior hierárquico direto	Exma. Sra. Vereadora, Dra. Leonor Barata		
Quem reporta a si diretamente	Exma. Sra. Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social		
Nº de Postos de trabalho idênticos no mapa de pessoal	Ocupados	0	Nº de Postos de trabalho idênticos nesta unidade orgânica
	Por Ocupar	2	
Principais áreas de trabalho	Todas as áreas de intervenção do Município		
Conteúdo Funcional Geral	<p>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.</p> <p>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p> <p>Anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho (conforme n.º2 do art.º88.º)</p>		
Principais Atribuições e Competências	<p>Participar no planeamento, implementação, gestão e avaliação de programas promovidos ou apoiados pela Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social;</p> <p>Elaborar pareceres, promover e acompanhar projetos conducentes à definição e concretização das políticas do Município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente na elaboração e acompanhamento de projetos sociais;</p> <p>Executar funções de investigação e realizar estudos que permitam conhecer a realidade social do Município;</p> <p>Acompanhar e apoiar grupos em situação de vulnerabilidade e/ou exclusão social, designadamente terceira idade, minorias étnicas, migrantes, juventude, desempregados, indivíduos e famílias economicamente carenciados;</p> <p>Colaborar em programas de parceria com outras entidades;</p> <p>Recorrer aos fundos de apoio nacionais e comunitários;</p> <p>Propor e executar projetos e programas de intervenção social;</p> <p>Executar as medidas de política social, que no domínio das atribuições do Município, forem aprovadas pela Câmara Municipal.</p>		
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	Área de Formação Académica: Licenciatura em Serviço Social		
Posição Remuneratória Mínima	2.ª	Posição Remuneratória Máxima	
Nível Remuneratório Mínimo	16.º	Nível Remuneratório Mínimo	

Principais equipamentos que manuseia	Computador, viatura de serviço, telefone
Características físicas do local onde presta trabalho	Sala ampla com 40 m2, a partilhar com outros técnicos na Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social

Competências mais importantes para o exercício da função

Orientação para resultados	X	Otimização de recursos	
Orientação para o serviço público		Responsabilidade e compromisso com serviço	X
Planeamento e organização	X	Relacionamento interpessoal	X
Análise da informação e sentido crítico		Comunicação	
Conhecimentos especialização e experiência	X	Trabalho de equipa e cooperação	X
Adaptação e melhoria continua	X	Coordenação	
Iniciativa e Autonomia	X	Negociação e persuasão	
Inovação e qualidade		Tolerância à pressão e contrariedade	
		Orientação para a Segurança	
Observações: (indicar se possui telemóvel, chaves, viatura, e/ou outros)			