



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior de Serviço Social – Referência A, do Mapa de Pessoal da União das Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos.

Aos **09 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro** reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego publico, **na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **1 (um) posto de trabalho** da carreira/categoria **Técnico Superior de Serviço Social – Referência A** – do mapa de Pessoal da União das Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos, autorizado por despacho de 04/12/2024 da Senhora Presidente da União das Freguesias, Dra. Carla Sofia Soares Maia, constituído por:

Presidente: Ana Paula Barbosa Diniz;

1.ª Vogal efectiva: Sílvia Gonçalves Correia de Martins Carvalho, que substituirá a Presidente nas suas falhas e impedimentos;

2.º Vogal efectivo: José Manuel Lobo D`Ávila Esteves Aguiar.

Esta reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: “Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação, e aplicação de métodos e processo de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. 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. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.”

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção e utilização faseada:



JM
ARLins
Silvia

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugados com o art.º 36 da LTFP, os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal serão os seguintes:

- 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pelo afastamento destes métodos de seleção, sendo-lhe aplicados, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.
- B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, complementados com a **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos e para os candidatos que, reunindo as condições para optar pela Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, afastem expressamente esses métodos de seleção. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção, sendo um método de seleção adotado para o presente procedimento nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **20 candidatos**, por ordem decrescente de



ADDin
Silvia

classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Avaliação Curricular

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

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 na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA + FP + 2EP) / 4**

Em que:

As Habilitações Académicas serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	10 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	15 Valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 Valores

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e **obtidas nos últimos 5 anos**. A posse de Pós-Graduação/MBA

será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada 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 seis horas e cada semana a cinco dias.

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

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 25 horas	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 26 a 50 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 125 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 126 horas.	18 Valores
Pós-Graduação e/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.

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:



ADDin
S/A

Experiência Profissional	Valoração
Experiência até 2 anos	10 Valores
Experiência ≥ 2 e < 5 anos	15 Valores
Experiência ≥ 5 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, 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 na área relativa ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (15A + 20B + 15C + 15D + 15E + 20F) / 100$

A. Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

B. Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.



APDm
Sílvia

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.

E. Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. Conhecimentos especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 08 Valores: Nível Fraco;
- 04 Valores: Nível Insuficiente.

Prova de Conhecimentos

Visam 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.

Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte digital, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se, em seguida, a bibliografia/legislação indicada. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.



APD
SILVIA

Bibliografia / Legislação comum:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Constituição da República Portuguesa;
- Lei nº 58/2008, de 09 de setembro, na sua atual redação – Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Legislação/Bibliografia específica:

- Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 de junho - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais
- Lei nº 147/ 1999 de 01 de setembro - Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo
- Estudo de Diagnóstico Social
https://www.adilo.pt/ficheiros/galeria/estudo_de_diagnostico_social_territorio_porto_oci_dental_2023_1_1.pdf

Avaliação Psicológica

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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.



ADin Silvia

2. Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: **OF = (70AC + 30EAC) / 100** ou **OF = (70PC + 30EAC) / 100**

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “Conhecimentos especializados e experiência”.
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “Iniciativa e autonomia”.
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “Planeamento e organização”.
- 4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “Orientação para resultados”.
- 5.º Candidato/a com a classificação mais elevada no parâmetro da Avaliação Curricular, “Habilitações Académicas”.

A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no presente procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da União das Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos e disponibilizada na sua página eletrónica em www.uf-lordelooouromassarelos.pt.

3. Candidatos com grau de incapacidade



Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

4. Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos serão realizadas por correio eletrónico.

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

O júri,

A Presidente,

Ana Paula Barbosa Diniz

A 1.ª Vogal Efetiva,

Sílvia Gonçalves Correia de Martins Carvalho

O 2.º Vogal Efetivo,

José Manuel Lobo d'Ávila Esteves Aguiar

