

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL N.º 06/2024

Silvia,
A
dm.

Aos oito dias do mês de março do ano 2024, reuniu no Edifício Multisserviços da Câmara Municipal de Torres Vedras, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, constituído nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 7.º a 10.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, e conforme deliberação da Câmara Municipal, de 20 de fevereiro de 2024 e o despacho n.º 864, de 29 de fevereiro de 2024, exarado pelo Vereador Nelson Aniceto.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Presidente – Sílvia Maria Clemente da Silva, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social; Vogais Efetivos – Ângelo António das Dores Teodoro, Técnico Superior e Carla Sofia Conceição Vaz da Costa, Técnica Superior, e deliberou, por unanimidade, sobre a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 - Utilização faseada dos métodos de seleção;

Ponto 2 - Perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto 3 - Métodos de seleção e sistemas de valoração;

Ponto 4 - Ordenação final dos/das candidatos/as;

Ponto 5 – Forma de apresentação da candidatura;

Ponto 6 - Forma de notificação dos/das candidatos/as;

Ponto 7 - Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final.

Ponto 1 – UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do despacho supracitado, neste procedimento concursal a aplicação dos métodos de seleção será feita de forma faseada, tal como previsto no artigo 19.º da Portaria:

a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos/das candidatos/as;

b) Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos/das candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 15 candidatos/as.

Verificando-se que, após a ordenação final dos/das candidatos/as aprovados/as e homologação dessa lista unitária de ordenação final, os/as candidatos/as aprovados/as não satisfaçam as necessidades publicitadas, proceder-se-á à aplicação dos métodos de seleção a outro conjunto de candidatos/as nos termos do n.º 3, do artigo acima referido, sendo elaborada nova lista de ordenação final desses/as candidatos/as, sujeita a homologação.

Quando os/as candidatos/as aprovados/as satisfaçam as necessidades de recrutamento, os/as restantes candidatos/as ao procedimento concursal são considerados/as excluídos/as,

Silvia
A
Jhe

dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção ou métodos seguintes, conforme exposto na alínea c), do n.º 1 do referido artigo.

Ponto 2 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE

A descrição do posto de trabalho, aprovado no mapa de pessoal para 2023 é a seguinte:

“Conteúdo funcional genérico de Técnico Superior, acrescido das seguintes atividades específicas no âmbito do Gabinete de Inserção Profissional: informação profissional para jovens e adultos desempregados; apoio na procura ativa de emprego e formação; acompanhamento personalizado aos desempregados em fase de inserção e reinserção profissional; informação sobre ofertas de entidades empregadoras, divulgando ofertas de emprego e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego.”.

Com base nesta descrição do posto de trabalho, foi definido no mapa de pessoal para 2024, o seguinte perfil de competências, que deve ser aferido nos/nas candidatos/as, acrescido de mais uma competência selecionada pelo júri:

- Orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- Planeamento e organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- Conhecimentos especializados e experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Ponto 3 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO

O júri deliberou aplicar métodos de seleção distintos em função da situação jurídico-funcional de cada candidato/a.

3.1. No caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.

Silva
A
JH

3.2. Restantes candidatos/as: os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica e, será aplicado como método de seleção facultativo, a entrevista de avaliação de competências.

3.3. Relativamente à valoração dos métodos de seleção:

- A avaliação curricular, a prova de conhecimentos e a entrevista de avaliação de competências serão avaliadas através de média ponderada, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas;

- A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas “Apto” e “Não Apto”.

3.4. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O júri fará a análise com base no currículo e na declaração sobre as funções exercidas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula: $AC = 15\% HA + 25\% FP + 45\% EP + 15\% AD$, em que:

3.4.1. HA - Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes

- será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura/Mestrado Integrado/Mestrado em Psicologia Clínica: 18 valores;
- Doutoramento: 20 valores.

3.4.2. FP - Formação profissional - será valorada somente a formação frequentada nos últimos 3 anos, nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com as horas frequentadas, com respetivo comprovativo, nos seguintes termos: gestão e organização de formação, desenvolvimento de carreira; trabalho com minorias étnicas, refugiados e migrantes no âmbito da integração profissional; intervenção social com desempregados de curta ou longa duração.

- Até 49 horas: 8 valores;
- De 50 horas a 100 horas: 12 valores;
- De 101 horas a 200 horas: 16 valores;
- Mais de 200 horas: 20 valores.

3.4.3. EP - Experiência profissional - será avaliada pela experiência (em anos) com incidência na execução de atividades similares à do posto de trabalho, com indivíduos em situação de procura de emprego, percurso formativo ou ocupações que facilitem a integração no mercado de trabalho, nomeadamente na realização de atendimentos para informação profissional aos jovens e adultos desempregados; encaminhamento para ofertas de qualificação; divulgação e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego, qualificação e empreendedorismo; divulgação de ofertas de emprego e colocação de desempregados nas ofertas de emprego disponíveis e adequadas; divulgação de programas comunitários que promovam a mobilidade no emprego e na formação profissional no espaço europeu; motivação e apoio à participação em ocupações temporárias ou regime de voluntariado, que facilitem a inserção no mercado de trabalho.

9/10/11
A
Jm

- Sem experiência: 8 valores;
- Até 2 anos: 12 valores;
- Mais de 2 anos e até 4 anos: 16 valores;
- 5 ou mais anos: 20 valores.

3.4.4. AD - Avaliação de desempenho - será calculada pela média aritmética simples das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso apenas tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação será essa a nota considerada. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização:

- Inadequado: 0 valores;
- Adequado: 12 valores;
- Relevante: 16 valores;
- Excelente: 20 valores.

3.4.4.1. Para efeitos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos/às candidatos/as que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

3.5. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 2 da presente ata. Este método de seleção terá a seguinte valoração:

- Orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas = 4 valores (1 valor cada comportamento);
- Planeamento e organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades = 4 valores (1 valor cada comportamento);
- Conhecimentos especializados e experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções = 6 valores (1,5 valores cada comportamento);
- Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada = 6 valores (1,5 valores cada comportamento).

3.6. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando

também o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção terá as seguintes especificidades:

3.6.1. A prova será escrita, de natureza teórica, realizar-se-á individualmente, com uma duração de 90 minutos e tolerância de 30 minutos. Será composta por 3 grupos de questões, sendo o Grupo I composto por 6 questões de escolha múltipla, valoradas a 1 valor cada, o Grupo II por 4 questões de resposta direta, valoradas a 2 valores cada e o Grupo III por 2 questões de desenvolvimento, valoradas a 3 valores cada.

3.6.2. Os temas de suporte às questões da prova são os seguintes:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto – Sétima Revisão Constitucional da Constituição da República Portuguesa (Parte I – Direitos e Deveres Fundamentais; Parte III – Organização do Poder Político);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo (Parte I – Capítulo II – Princípios Gerais da Atividade Administrativa; Parte III – Título I – Capítulo V – Dos Prazos; Parte III – Título II – Capítulo II – Secção IV – Da Audiência dos Interessados);
- Portaria n.º 140/2015, de 20 de maio (Regula o funcionamento dos GIP);
- Regulamento n.º 637/2021 (Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses);
- Decreto-Lei n.º 220/2006, na sua atual redação (Regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem);
- Portaria n.º 98/2022, de 18 de fevereiro (Procede à criação e regulamentação do Programa Trajetos);
- Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro – (Regulamenta as formações modulares certificadas previstas na alínea f) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro), na sua atual redação;
- Portaria n.º 114/2023, de 2 de maio (Procede à quarta alteração à Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho, que define a Medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, no âmbito do Programa Regressar), na sua atual redação.

3.6.3. Durante a realização da prova de conhecimentos é permitida apenas a consulta da legislação, sem anotações, devendo os/as candidatos/as interessados/as em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.

3.7. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/das candidatos/as, tendo por base o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 2 da presente ata. Este

Silva
A
am

método será aplicado numa única fase, por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem a uma entidade externa contratada pela CMTV para este efeito.

Silva
A
Am.

Ponto 4 – ORDENAÇÃO FINAL DOS/DAS CANDIDATOS/AS

Os/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção são ordenados/as por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, donde resultará uma lista unitária.

4.1. Nos casos com avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) será: $CF = 70\% AC + 30\% EAC$.

4.2. Nos casos com prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências (EAC), será: $CF = 70\% PC + 30\% EAC$.

4.3. Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria e, subsistindo essa igualdade, a ordenação será feita, de forma decrescente, em função do número de anos de experiência profissional em intervenção social e comunitária junto de públicos vulneráveis/em situação de exclusão social, e se subsistir, com base no maior valor obtido na avaliação da EAC.

4.4. Sistema de quotas de emprego para portadores/as de deficiência – atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as portadores/as de deficiência têm preferência em igualdade de classificação, desde que o júri os/as tenha admitido ao procedimento após verificação da sua capacidade para o exercício das funções que constam da descrição do posto de trabalho. Para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

Ponto 5 - FORMA DE APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA

A apresentação da candidatura é efetuada por submissão do formulário disponibilizado na plataforma de recrutamento da CMTV, acompanhado, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

- a) (Caso exista relação jurídica de emprego público previamente estabelecida) Declaração, emitida pelo serviço de origem, comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição pormenorizada do posto de trabalho, atividade ou função que executa ou executou e do tempo de exercício de cada atividade, da posição remuneratória detida, da avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos de avaliação, e do órgão ou serviço onde exerce ou exerceu funções;
- b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional;

Silvia
A
dm

c) Currículo detalhado que, nos casos em que será aplicada a avaliação curricular, deverá indicar expressamente as horas de formação profissional frequentada e o conteúdo programático das respetivas ações (sendo obrigatório a apresentação dos respetivos comprovativos), assim como a natureza e a duração, em meses/anos, consoante aplicável, da experiência profissional.

d) Comprovativo de Membro da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

5.1. A candidatura, acompanhada, sob pena de exclusão, dos documentos exigidos, só poderá ser submetida através da plataforma de recrutamento da CMTV.

5.2. Os documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP são dispensados, aquando da candidatura, desde que o/a candidato/a declare, sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário, a situação precisa em que se encontra perante os mesmos;

5.3. Os documentos exigidos para comprovar factos referidos no currículo, que possam relevar para a aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, e que estejam deficientemente comprovados, serão solicitados pelo júri aos/às candidatos/as.

5.4. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão da candidatura ao procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

Ponto 6 - FORMA DE NOTIFICAÇÃO DOS/DAS CANDIDATOS/AS

Os/As candidatos/as serão notificados/as pela plataforma de recrutamento da CMTV ou por e-mail, com recibo de entrega da notificação.

Ponto 7 - FORMA DE PUBLICITAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

A lista unitária de ordenação final dos/das candidatos/as aprovados/as, após homologação, será publicitada através da afixação em local visível e público das instalações da CMTV e disponibilizada na plataforma de recrutamento da CMTV, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

A Presidente do Júri

Silvia Silve

O 1.º Vogal

Angelo Teodoro

A 2.ª Vogal

Carla Ra