

## Ata n.º 1

### Definição de critérios

**Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Coesão Social - um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico**

--- Aos sete dias do mês abril de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de dezoito de setembro de dois mil e vinte e quatro, constituído por Mara Sofia Martins Calé, Chefe da Divisão de Coesão Social, na qualidade de presidente do júri, Inês da Luz Arroja Neves, Chefe do Serviço de Gestão de Equipamentos Educativos e Ação Social, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, e Ana do Rosário Brito Conceição, Assistente Técnica da Secção de Recursos Humanos, na qualidade de vogal efetivo/a, a fim de conjuntamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação atual, e art.ºs 3, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria, determinar o seguinte: -----

#### ----- ORDEM DE TRABALHOS -----

- Fixar os métodos de seleção a utilizar no procedimento em epígrafe; -----
- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderações de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar a fórmula de classificação final; -----
- Fixar critérios de desempate e a forma de ordenação final dos candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados; -----

--- O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais resulta do definido na última reunião do CCA (Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública - ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

#### ----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

--- O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal vigente. -----

--- A caracterização do posto de trabalho a ocupar, a afetar à Divisão de Coesão Social, e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional na categoria de

assistente técnico. A sua caracterização específica é a constante do mapa de pessoal do Município para o exercício de funções na referida unidade orgânica, tendo em conta as competências que lhe estão atribuídas nos termos do Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, cabendo, nomeadamente, as funções específicas a seguir identificadas: -----

. Estabelecer uma relação de proximidade e de confiança com os agregados familiares e um conhecimento adequado das suas dinâmicas; -----

. Estabelecer prioridades e criar condições para o envolvimento ativo do agregado familiar na concretização das ações que integram o seu programa de inserção; -----

. Apoiar as famílias no processo de intervenção, na análise dos meios disponíveis para a sua manutenção, organização e potenciação dos mesmos, estimulando a participação de todo o agregado familiar; -----

. Desempenhar e participar nas tarefas do quotidiano familiar numa perspetiva pedagógica, para uma melhor organização familiar e uma racionalização da economia doméstica; -----

. Contribuir para a educação, para a saúde e cuidados pessoais dos diferentes elementos das famílias, apoiando-as na identificação dos fatores que melhor contribuem para a promoção da qualidade de vida; -----

. Estimular e desenvolver com o agregado familiar conhecimentos sobre as diversas áreas das competências familiares; -----

. Apoiar a planificação das tarefas essenciais da vida quotidiana; -----

. Planear, organizar e desenvolver atividades de caráter educativo, social e recreativo com vista a uma melhoria da qualidade de vida das famílias e na sua inserção e integração social; -----

. Acolher a/o cidadã/o, diagnosticar as suas necessidades e garantir a realização do serviço ou o devido encaminhamento no balcão de atendimento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS); -----

. Garantir todos os procedimentos administrativos inerentes ao serviço; -----

. Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica a que seja afeto/a e ainda no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público; -----

--- A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/à trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- REQUISITOS -----

--- Nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 86 da LTFP e alínea i) do n.º 3 do art.º 11 da Portaria, deve o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular do 12.º ano. -----

--- Não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais. -----

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

--- De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos/as admitidos/as seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. -----

--- Os métodos de seleção são aplicáveis aos/as candidatos/as, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatórios pela ordem enunciada: -----

- a) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos/as candidatos/as, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36, aos quais acresce um método de seleção facultativo, in casu a entrevista de avaliação de competências (EAC) nos termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria; -----
- b) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caso não afastem por escrito a aplicação destes métodos e optem pelos métodos anteriormente referidos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. A estes métodos obrigatórios, acresce um método de seleção facultativo, in casu a prova de conhecimentos (PC) nos termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria. -----

**A) Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos/as candidatos/as, conforme art.º 36 n.ºs 1 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----**

**a1) - Prova de Conhecimentos (PC):** avalia os conhecimentos académicos e profissionais que o/a candidato/a dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência as matérias/legislação previamente definidos e constante da presente ata. -----

A prova terá natureza teórica e revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min). Durante

a prova de conhecimentos poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões: -----

. Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual; -----

. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; -----

. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----

. Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, na redação atual, na parte aplicável a trabalhadores/as em funções públicas conforme remissões do art. 4.º da LTFP; -----

. Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----

. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril; -----

. Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na redação atual, que aprovou os princípios gerais de ação a que devem os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, na sua redação atual; -----

. Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na redação atual, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da ação social, na sua redação atual; -----

. Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, que regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social, na sua redação atual; -----

--- Durante a prova não é permitida a utilização de qualquer tipo de equipamento eletrónico/informático. -----

--- Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, deve ser garantido o anonimato do/a candidato/a para efeitos de correção. -----

--- A ponderação da PC para a avaliação final é de **70%**. -----

**a2) - Avaliação Psicológica (AP):** avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do/a candidato/a, tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a ao método é 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 é avaliada através da atribuição das menções classificativas de *apto* e *não apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

a3) O método facultativo escolhido pelo júri é a entrevista de avaliação de competências (EAC) realizado nos termos do ponto b2). A ponderação da EAC, enquanto método facultativo, para a avaliação final é de 30%. -----

B) Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

b1) - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação de desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: -----

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar, sendo exigido o 12.º ano a valorizar da forma seguinte: -----

- habilitação exigida – 19 valores; -----

- habilitação superior à exigida – 20 valores. -----

b.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, avaliando 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 frequentadas nos últimos três (3) anos, desde que comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Não será considerada a participação em seminários, conferências, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a duração inferior a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

. Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de duração até às 50 horas: 10 valores + 0,2 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre as 51 horas e as 75 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre as 76 horas a 100 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação. -----

**b.1.3 - Experiência Profissional (EP):** visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo/a candidato/a através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

. Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores;

. Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso até um ano – 12 valores; -----

. Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo igual a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

**b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD):** pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética da avaliação de desempenho do biénio a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

. Desempenho Inadequado: 08 valores; -----

. Desempenho Adequado: 12 valores; -----

. Desempenho Relevante: 16 valores; -----

. Desempenho Excelente: 20 valores; -----

. Ao/À candidato/a que não possua avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores. -----

--- A Avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:  
 $AC [(HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)]$ , em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho. -----

--- O júri considera que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de **30%**. -----

**b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: -----

|                                         |                                      |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|
| Competência Transversal Nuclear (CTN)   | 1. Orientação para o serviço público |
|                                         | 2. Orientação para os resultados     |
| Competência Transversal Funcional (CTF) | 1. Comunicação                       |
|                                         | 2. Inteligência emocional            |
|                                         | 3. Iniciativa                        |

--- Cada competência atrás identificada, traduzir-se-á nos comportamentos identificados no anexo à Portaria n.º 214/2024/1 de 20 de setembro, consoante a carreira em causa. -----

--- A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula: -----

$$EAC = (CTN1 + CTN2 + CTF1 + CTF2 + CTF3)/5. -----$$

--- A aplicação do método EAC basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências transversais nucleares e funcionais consideradas fundamentais para avaliação dos/as candidatos/as, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas. Cada competência será pontuada nos seguintes termos: -----

. 4 valores: o/a candidato/a não evidencia qualquer indicador comportamental da competência; -----

. 8 valores: o/a candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----

. 12 valores: o/a candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais; -----

. 16 valores: o/a candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais; -----

. 20 valores: o/a candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência. -----

--- Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de **40%**. -----

**b3) - O método facultativo escolhido pelo júri é a prova de conhecimentos (PC)** realizada nos termos do ponto a1), que conta para a avaliação final em **30%**. -----

#### ----- MOTIVOS DE EXCLUSÃO -----

--- Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: -----

. O incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----

. A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----

. A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria; -----

. A obtenção do juízo de “não apto/a”, que inviabiliza aplicação de método seguinte, caso haja lugar. -----

--- Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

#### ----- CLASSIFICAÇÃO -----

--- A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos/às candidatos/as aprovados/as em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção a) ou b): -----

a) - À **generalidade dos/as candidatos/as** (art.º 36 n.º 1 da LTFP) aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = (70\% * PC) + (30\% * EAC)$ , em que: -----

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de Competências (enquanto método facultativo). -----

b) - Aos/Às **candidatos/as ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36** da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = (30\% * AC) + (40\% * EAC) + (30\% * PC)$ , em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PC: Prova de Conhecimentos (enquanto método facultativo). -----

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

#### ----- ORDENAÇÃO FINAL -----

--- Em caso de **igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final** os /as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria, primeiro os que se encontrem em situação prevista no n.º 1 do art.º 66 da LTFP (*“o trabalhador contratado a termo que se candidate... a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado”*) e em segundo os que se encontrem em outras situações configuradas na lei como preferenciais. -----

--- No caso de **candidatos/as com deficiência**, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., o que se enquadre nas circunstâncias descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

--- No caso de haver candidatos/as **com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

--- Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

1.º) Valoração obtida na **prova de conhecimentos (PC)**, que, para a **generalidade dos/as candidatos/as**, conforme art.º 36 n.ºs 1 da LTFP, corresponde ao 1.º método de seleção e para **candidatos/as** conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, corresponde ao método facultativo; -----

2.º) Se subsistir empate, a valoração obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que, para a **generalidade dos/as candidatos/as**, conforme art.º 36 n.ºs 1 da LTFP, corresponde ao método de seleção facultativo e para **candidatos/as** conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, corresponde ao segundo método de seleção; -----

3.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) de forma sequencial: -----

. CTN 1 - Orientação para o serviço público; -----

. CTN 2 - Orientação para os resultados; -----

. CTF 1 - Comunicação; -----

. CTF 2 - Inteligência Emocional; -----

. CTF 3 - Iniciativa. -----

4.º) Se aplicando os pontos anteriores não for possível desempatar a totalidade dos/as candidatos/as, será efetuado sorteio entre os/as mesmos/as, em data a agendar notificada aos/às interessados/as (candidatos/as empatados/as) com cinco dias de antecedência. -----

#### ----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

--- Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----

Nesse seguimento, o júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, unicamente, na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão. -----

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

--- E não havendo mais nada a tratar, pelas onze horas e trinta minutos, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri