

## Ata n.º 1\_TS3/2022

*Teresa Santos*  
4  
9/11

Aos vinte e quatro dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois reuniu o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 postos de trabalho por tempo indeterminado na categoria e carreira de técnico superior na área de psicologia, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Alijó, aberto por despacho do Presidente da Câmara, datado de 11 de outubro de 2022.

Estiveram presentes a Presidente do Júri, Ana Paula Barbosa Narciso, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Maria Teresa Pereira Santos, Chefe da Unidade de Recursos Humanos, Formação Profissional e Arquivos, como primeira vogal, e Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto, como segunda vogal, técnica superior de direito, ambas da Divisão de Gestão Organizacional.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento. O Júri do procedimento, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 17.º, 18.º e 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), deliberou, por unanimidade, o seguinte:

### 1. Métodos de Seleção

Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

#### A) Prova de conhecimentos (PC)

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, as provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%. A prova incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica/técnica, assume a forma escrita e natureza teórica, de realização individual, em suporte papel, com possibilidade de consulta de materiais exclusivamente em suporte de papel, tendo uma duração máxima de 90 (noventa) minutos.

A prova de conhecimentos incide sobre a seguinte bibliografia/legislação:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações, que aprova o Código do Trabalho;
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e respetivas alterações, que aprova o Novo Código do Procedimento Administrativo;

- d) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
- e) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento n.º 679/2016, de 27 de abril – Regulamento Geral sobre Proteção de Dados;
- f) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação;
- g) Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Alijó (publicado pelo Despacho n.º 2822/2022, na 2.ª série do Diário da República n.º 226, de 4/03/2022);
- h) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua redação atual;
- i) Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro – Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, na sua redação atual;
- j) Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto – adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente, na sua redação atual;
- k) Constituição da República Portuguesa;
- l) O Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social;
- m) Portaria n.º 65/2021, de 17 de março que estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais;
- n) Lei n.º 13/2003, de 21 de maio e respetivas alterações, que institui o Rendimento Social de Inserção (RSI).

## B) Avaliação psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo efetuada por entidade especializada.

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método, para cada candidato que o tenha completado, será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

**CF = 100% (PC) + Apto (AP).**

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos Teóricos; AP = Avaliação Psicológica.

Tina Souto  
8  
9/4

## **2. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP**

Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

### **A) Avaliação curricular (AC)**

A avaliação curricular, com uma ponderação final de 55%, visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

- A **habilitação académica (HA)**;
- A **formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A **experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
- A **avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica a do posto de trabalho a ocupar.

### **Habilitação académica (HA)**

A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico de licenciatura em psicologia ou outra na mesma área. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao da licenciatura, desde que obtidas nas referidas áreas de licenciatura, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.

Assim, o Júri deliberou o seguinte:

*[Handwritten signature]*  
Teresa Silva  
28

- a) Licenciatura – 18 valores;  
b) Mestrado ou Doutorado com relevância para as funções a executar – 20 valores.

### Formação profissional (FP)

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa.

Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 4 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação profissional – 4 valores;
- Com formação profissional:
  - < 100 horas – 10 valores;
  - > 100 horas e < 200 horas – 12 valores;
  - > 200 horas e < 400 horas – 16 valores;
  - > 400 horas e < 550 horas – 18 valores;
  - > 550 horas – 20 valores.

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

### Experiência profissional (EP)

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme Artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência profissional	Valoração
Menos de um ano	8 valores
Entre um e dois anos	10 valores
Entre três e quatro anos	12 valores

Entre cinco e seis anos	14 valores
Entre sete e oito anos	16 valores
Entre nove e dez anos	18 valores
Mais de dez anos	20 valores

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências previamente definidas.

O fator é avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

Nota: Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

#### **Avaliação do desempenho (AD)**

A Avaliação de Desempenho (AD) refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota quantitativa efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular. Caso o último período avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 10 valores neste parâmetro.

#### **Fórmula Classificativa da Avaliação Curricular (FCAC)**

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

As ponderações dos fatores (HA,FP,EP e AD) 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 nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto (ver anexo I).

### **B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A entrevista de avaliação de competências (EAC), com uma ponderação final de 45%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

A EAC, com duração até 30 minutos, será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito, previamente formados para a utilização deste método. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A classificação final resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas. A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = AC (55\%) + EAC (45\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório pela ordem anunciada, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num dos métodos de seleção. Apenas serão avaliados os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

Em casos de igualdade de valoração entre candidatos na lista de ordenação final, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial indicados no artigo 24.º da Portaria e no artigo 66.º da Lei 35/2014, de 20 de junho. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: i) candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; ii) candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; iii) candidato com habilitação literária superior.



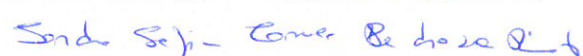
O Júri deliberou ainda que as notificações no âmbito do procedimento serão efetuadas através de correio eletrónico e/ou recorrendo às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112.º, da Lei 4/2015, de 7 de janeiro.

O candidato deve de trazer consigo o bilhete de identidade ou cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização das provas em qualquer um dos métodos de seleção.

E 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.

Alijó, 24 de novembro de 2022

O Júri:

O Presidente	Ana Paula Barbosa Narciso	
1.º Vogal	Maria Teresa Pereira Santos	
2.º Vogal	Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto	

**Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 posto de trabalho por tempo indeterminado na categoria e carreira de Técnico Superior na área de Psicologia**

*[Handwritten signature]*  
Teresa Santos  
28

**ANEXO I**

**GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Parâmetros		Valoração
<b>Habilitações académicas (HA)</b>	Habilitações académicas de grau exigido à candidatura	18 valores
	Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 valores
<b>Formação profissional (FP)</b>	Sem formação	4 valores
	< 100 horas	10 valores
	> 100 horas e < 200 horas	12 valores
	> 200 horas e < 400 horas	16 valores
	> 400 horas e < 550 horas	18 valores
	> 550 horas	20 valores
<b>Experiência profissional (EP)</b>	Menos de um ano	8 valores
	Entre um e dois anos	10 valores
	Entre três e quatro anos	12 valores
	Entre cinco e seis anos	14 valores
	Entre sete e oito anos	16 valores
	Entre nove e dez anos	18 valores
	Mais de dez anos	20 valores
<b>Avaliação do desempenho (AD)</b>	Desempenho relevante com reconhecimento de Excelência	20 valores
	Desempenho Relevante	16 valores
	Desempenho Adequado	12 valores
	Desempenho Inadequado	8 valores
<b>Classificação Final AC</b>	<b>HA (20%) + FP (30%) + EP (40%) + AD (10%)</b>	