



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Psicologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos catorze dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas doze horas, no Município do Crato, edifício Sá Nogueira e também por videoconferência, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município do Crato, da carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Psicologia, para a Divisão de Desenvolvimento Social – Setor de Educação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nomeado por despacho do Exmo. senhor Presidente da Câmara de 3 de julho de dois mil e vinte e três, com a presença dos seguintes membros do júri, a saber:

Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita, chefe da Divisão de Desenvolvimento Social do Município do Crato, na qualidade de presidente.

Maria José Esteves Gomes da Costa, chefe da Divisão de Administrativa e Financeira do Município do Crato, na qualidade de 1.ª vogal efetiva e Rui Manuel Martins Bernardino, Técnico Superior do Centro Distrital de Portalegre do Instituto de Segurança Social I.P., na qualidade de 2.º vogal efetivo.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal de 11 de janeiro de 2023, o presente recrutamento é aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público.

Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da referida Portaria, deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos.

Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, tal como se encontra previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva caracterização no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Crato aprovado para o ano de 2023:



Efetua estudos de natureza científico-técnica, tendo em vista a fundamentação da tomada de decisão, em áreas como recursos humanos, apoio social, educativo e cultural, colaborando, nomeadamente, nas seguintes áreas: resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; deteção de necessidades da comunidade educativa, com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas adequadas, designadamente em casos de abandono e insucesso escolar; identificação das necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando atividades de índole cultural, educativa e recreativa, designadamente, nas interrupções escolares e na componente de apoio à família; ligação às diversas instituições sociais e educativas para apoio a grupos de risco; elaboração e acompanhamento de programas ou projetos de cariz social; participa e assegura as estratégias sócio educativas do Município; desenvolve ações de informação e sensibilização no âmbito da ação social e educativa; programa e acompanha atividades de apoio à população escolar, idosa ou desfavorecida; apoia a concretização de planos de atividades das escolas no âmbito de ações sócio educativas, projetos educacionais específicos e de intercâmbio escolar, em função do reconhecimento do interesse municipal; promove e apoia projetos e ações que visem a inserção ou reinserção socioprofissional; colabora com o Agrupamento de Escolas no âmbito dos apoios socioeducativos; coordena e superintende na atividade de outros trabalhadores no âmbito das suas atribuições e competências; executa tarefas que, no âmbito das suas atribuições sejam superiormente determinadas; contribui para a boa imagem do Município, executando com zelo e eficácia, as tarefas que lhe sejam superiormente determinadas no âmbito das suas atribuições e dos princípios éticos e deontológicos do funcionalismo público.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:

a) Prova escrita de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), relativamente aos candidatos em situação de valorização profissional, que por último tenham exercido funções de conteúdo diferente do inerente ao posto de trabalho a que se refere o presente procedimento; candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que exerçam funções de conteúdo diferente e candidatos sem vínculo emprego público por tempo indeterminado.

b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), relativamente aos candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o



procedimento é publicitado.

Nota: Aos candidatos que reunirem estes requisitos, mas afastarem, por escrito, a aplicação destes métodos, ser-lhes-á aplicável os métodos de seleção previstos em **a)**.

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

Prova escrita de Conhecimentos (PC): 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 100%.

O Júri deliberou que a prova escrita de conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel, assume a forma escrita, revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 90 minutos, com possibilidade de consulta de legislação simples, não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica relacionados com os seguintes temas:

- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Lei geral do trabalho em funções públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do procedimento administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei de proteção de crianças e jovens em perigo – Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua redação atual;
- Rendimento social de inserção – Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua redação atual;
- Rede social – Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na sua redação atual;
- Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais – Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social – Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua redação atual;
- Transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) – Portaria n.º 63/2021, de 17 de março;
- Transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI – Portaria n.º 65/2021, de 17 de março;
- Estatuto da Ordem dos Psicólogos Portugueses – Lei n.º 57/2008, de 4 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 138/2015, de 7 de setembro;
- Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses – Regulamento n.º 258/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 78, 20 de abril de 2011;



- Regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas – Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual;
- Regime jurídico da educação inclusiva – Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua redação atual;
- Ordem dos Psicólogos Portugueses – Perfil dos Psicólogos na Administração Local;
- Ordem dos Psicólogos Portugueses – Perfil dos Psicólogos em Saúde Pública.

A prova escrita de conhecimentos será constituída por questões de desenvolvimento, de pergunta direta, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Para o efeito formula-se questões atinentes às matérias publicitadas, cujo grau de conhecimentos se entende adequado à função para a qual decorre a seleção.

O conjunto de questões do teste para a prova escrita de conhecimentos do procedimento concursal será mantido em sigilo até à sua distribuição pelos concorrentes.

Na realização da prova escrita de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Avaliação Psicológica (AP): 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. A avaliação psicológica, é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A Avaliação Psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou quando se revele inviável, através de entidade especializada, a contratualizar pelo Município do Crato, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%.

A avaliação curricular de cada candidato será efetuada através de uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo I).

A valoração da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:



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

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.

Sendo:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Acadêmicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência profissional;

AD – Avaliação de desempenho.

HA – Habilitações acadêmicas – onde se pondera a titularidade de um grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, titulares de licenciatura em Psicologia, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação acadêmica.

Habilitação Acadêmica	Valoração
Licenciatura em Psicologia	17 valores
Mestrado com interesse direto para o posto de trabalho	18 valores
Doutoramento com interesse direto para o posto de trabalho	20 valores

FP = Formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos cinco anos, devidamente comprovada, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas.

Duração	Valoração
Sem formação e/ou formação sem relevância na área	8 valores
Formação com relevância na área - até 21 horas	12 valores
Formação com relevância na área - > 21 até 42 horas	14 valores
Formação com relevância na área - > 42 até 70 horas	16 valores
Formação com relevância na área - > 70 até 126 horas	18 valores
Formação com relevância na área - > 126 horas	20 valores

No caso do certificado não conter a indicação do número de horas, serão consideradas 7 horas por dia.

EP – Experiência profissional: Considerando e ponderando a execução de funções e atividades



inerentes ao posto de trabalho a concurso e grau de complexidade das mesmas, sendo que apenas se considera a experiência profissional devidamente **comprovada e detalhada**, nos seguintes termos:

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional na função/atividade	8 valores
Experiência profissional na função/atividade até 1 ano	12 valores
Experiência superior a 1 ano até 2 anos na função/atividade	14 valores
Experiência superior a 2 ano até 3 anos na função/atividade	16 valores
Experiência superior a 3 ano até 5 anos na função/atividade	18 valores
Experiência superior a 5 anos na função/atividade	20 valores

AD = Avaliação de desempenho: A respetiva ponderação será efetuada por referência ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, será convertida para a escala de 0 a 20 valores da seguinte forma:

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento
≤ 1,999	8 valores
Entre 2 e 2,999	12 valores
Entre 3 e 3,499	14 valores
Entre 3,500 e 3,999	16 valores
Entre 4 e 4,499	18 valores
≥ 4,500	20 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, delibera o Júri, para não prejudicar qualquer candidato, que a classificação a atribuir nestes casos será de 12 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40%.

A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro, para a respetiva carreira, sendo avaliadas aquelas que constam do perfil de competências aprovado para o respetivo posto de trabalho.



O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e a aplicação deste método de seleção será realizada por técnico com formação adequada para o efeito.

Para este efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo a classificação final obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar.

De acordo com o Mapa de Pessoal aprovado as competências associadas à especificidade do posto de trabalho e consideradas essenciais para o exercício da função são as seguintes:

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

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
- Compromete-se, em regra, com os objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

Orientação para o serviço público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos;
- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade;
- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações;
- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.



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

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;
- Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.;
- Trabalha com pessoas com diferentes características;
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:



Comportamentos	Classificação
4 comportamentos demonstrados	20 valores
3 comportamentos demonstrados	16 valores
2 comportamentos demonstrados	12 valores
1 comportamentos demonstrados	8 valores
0 comportamentos demonstrados	4 valores

Ordenação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

CF = PC + AP (Apto)

CF = AC (60%) + EAC (40%)

Em que:

CF = Classificação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça para a realização dos métodos de seleção, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade e votação nominal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.



CRATO
Município

A Presidente do Júri,

ANA ROSA DA
CONCEIÇÃO
GONÇALVES
CARITA

Assinado de forma
digital por ANA ROSA
DA CONCEIÇÃO
GONÇALVES CARITA
Dados: 2023.07.14
14:48:57 +01'00'

(Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita)

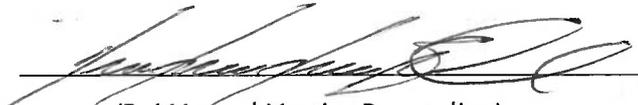
A 1.^a Vogal Efetiva,

MARIA JOSÉ
ESTEVES GOMES
DA COSTA

Assinado de forma digital
por MARIA JOSÉ ESTEVES
GOMES DA COSTA
Dados: 2023.07.14
15:11:57 +01'00'

(Maria José Esteves Gomes da Costa)

O 2.^o Vogal Efetivo,



(Rui Manuel Martins Bernardino)

ANEXOS:

I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR