

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Técnico Superior (Psicologia), para desempenhar funções na Divisão de Ação Social e Educação, do Município de Vale de Cambra.

ATA n.º1

No dia 29 de abril do ano de 2024, nas instalações do edifício municipal, reuniu o júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pela Presidente do Júri, Paula Maria Neves Ferreira, Chefe da DASE e pelas Vogais efetivas: Sandrina Mendes Pereira Valente, Técnica Superior, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Maria de Fátima Oliveira Rocha, Técnica Superior, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro.

O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos 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.

É ainda competência do Técnico Superior: Avaliação e intervenção com crianças da educação pré-escolar e alunos do 1.º e 2.º ciclos, sinalizadas pelas equipas docentes como crianças com dificuldades de aprendizagem /ou potencial risco; Apoio na construção e monitorização e avaliação dos planos de intervenção estabelecidos; Elaboração e implementação de programas de intervenção dirigidos a públicos específicos (programas de desenvolvimento de competências, programas de transição de ciclos, organização e dinamização de programas de capacitação para docentes, não docentes e encarregados de educação); Intervenção Psicopedagógica Individualizada junto de crianças e jovens em risco de insucesso educativo; Elaboração de programas de capacitação dirigidos a grupos específicos de acordo com as necessidades identificadas no âmbito da educação e ação social; Execução de outras tarefas de natureza similar que lhe sejam determinadas, bem como as demais funções que lhe são cometidas pela lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

São admitidos ao presente procedimento concursal, os candidatos titulares de Licenciatura em Psicologia, com inscrição válida como membro efetivo da Ordem Profissional, não sendo admitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. Os candidatos detentores de habilitações literárias/académicas obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo da sua habilitação correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Neste âmbito e nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da portaria 233/2022, de 09 e setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Para os/as **candidatos/as com relação jurídica de emprego público** que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular** e a **Entrevista de Avaliação de Competências**.

b) Para os **restantes candidatos**, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo assinalar expressamente essa opção por escrito no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

1. A Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 70%, 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 obtida, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, dos seguintes parâmetros:

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

A Avaliação Curricular (AC), será valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$$

Em que:

HA - Habilitação académica e profissional

Exigíveis às funções — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

FP - Formação profissional

Ações de formação até 60 horas — 10 valores;

Ações de formação entre 61 a 120 horas — 12 valores;

Ações de formação entre 121 e 200 horas — 14 valores;

Ações de formação entre 201 e 300 horas — 16 valores;

Ações de formação entre 301 e 400 horas — 18 valores;

Ações de formação igual ou superior a 400 horas — 20 valores.

São consideradas as ações de formação relevantes nos últimos 3 anos, imediatamente anteriores ao aviso de abertura do procedimento e devidamente comprovada por documentos idóneos. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5h nos meios-dias, e uma semana a 5 dias. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

EP - Experiência profissional

Apenas será considerada a experiência profissional na área devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Assim:

Inferior a 1 ano — 10 valores

Superior a 1 ano e até 2 anos — 12 valores;

Superior a 2 anos e até 4 anos — 14 valores;

Superior a 4 anos e até 6 anos — 16 valores;

Superior a 6 anos e até 8 anos — 18 valores;

Superior a 8 anos – 20 valores.

AD - Avaliação de desempenho

Para efeitos da avaliação do desempenho e considerando que a mesma passou a ter um caráter bienal, será considerada a média aritmética relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado — 8 valores;

Desempenho Adequado — 12 valores;

Desempenho Relevante — 16 valores;

Desempenho Excelente — 20 valores

No caso do candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de Adequado (12 valores), conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação da Entrevista de Avaliação terá por base um guião entrevista, composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir definido e associado a uma grelha de registo individual.

As competências são avaliadas de acordo com a qualidade da evidência/demonstração e o nível classificativo é determinado de acordo com o somatório dos comportamentos presentes e enquadrado na seguinte escala: 1 – Reduzido; 2 – Suficiente; 3 – Bom; 4 – Elevado. A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

Deliberou o júri, considerar neste método de seleção o seguinte perfil de competências:

A. 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.

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

C. 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.

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

[Handwritten signatures and initials in purple ink]

3. Prova de conhecimentos (PC), com uma ponderação de 100%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos assume a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, com possibilidade de consulta e uma duração máxima de uma hora e trinta minutos. É garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção e a pontuação obtida é classificada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. A prova de conhecimentos recai sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função e versa sobre questões a que se refere a seguinte legislação (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):

- Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (férias e faltas), na sua redação atual redação – Código do Trabalho;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025 - Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões;
- Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho, Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória;
- Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho, aprova as medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão;
- Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho, estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário, os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens;
- Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar - A Ação Estratégica das 50 Escolas que Mais Diminuíram o Insucesso no Ensino Básico, coleção estudos PNPSE;
- Conselho Nacional de Educação Recomendação n.º 4/2020 de 23 de outubro, «A condição dos assistentes e dos técnicos especializados que integram as atividades educativas das escolas;
- Regulamento n.º 258/2011, de 20 de abril - Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Estudo “Descentralização e Educação em Portugal: os (novos) desafios das Autarquias Locais”

de Ana Rita Almeida Prata;

- Referencial para a Intervenção dos Psicólogos em Contexto Escolar (DGAE), versão provisória;
- Psicologia escolar : uma proposta científico-pedagógica, coordenado por Maria do Céu Taveira. - 1ª ed. - Coimbra : Quarteto, 2005.

4. Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil das competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é expressa através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Os candidatos que obtenham uma menção classificativa *Não Apto*, serão excluídos do procedimento concursal. Este método de seleção assegura a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

5. Ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada a través da seguinte fórmula, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato.

a) Para os candidatos/as com relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, considera-se a fórmula de ordenação Final (OF):

$$OF = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$$

em que,

AC= Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

b) Para os restantes candidatos, considera-se a fórmula:

$$OF = (100\% \times PC)$$

em que,

PC = Prova de Conhecimentos

6. Critérios de desempate: em situação de igualdade da valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Candidato com maior experiência na área para que é aberto o concurso.
- 2.º Candidato com melhor classificação obtida na competência "Iniciativa e Autonomia".

7. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

8. No decorrer do procedimento os candidatos admitidos serão notificados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, com a indicação do local, data e horário da realização do método de seleção.

9. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do município e disponibilizada na página eletrónica www.cm-valedecambra.pt.

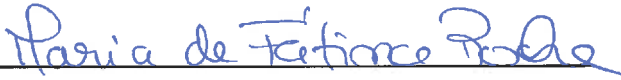
O Júri,



(Paula Maria Neves Ferreira)



(Sandrina Mendes Pereira Valente)



(Maria de Fátima Oliveira Rocha)

