

MUNICÍPIO DE VALE DE CAMBRA**Aviso n.º 11316/2024/2**

Sumário: Procedimento concursal para dois postos de trabalho, carreira/categoria – técnico superior (psicologia).

Nos termos do artigo 30.º, n.º 4 e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por meu despacho de 07-12-2023 e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal, de 08-08-2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na BEP, procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para os seguintes postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal:

2 postos de trabalho, carreira/categoria – Técnico Superior (Psicologia), para desempenhar funções na Divisão de Ação Social e Educação (DASE);

1 – Legislação aplicável: são aplicáveis, designadamente, a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (LTFP) de 20 de junho, o Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de setembro e o Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo (CPA).

2 – Consultada a Área Metropolitana do Porto (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais), foi comunicada, em 30-08-2023, a seguinte informação: "A AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido na Lei n.º 209/2009."

3 – Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Vale de Cambra.

4 – Caracterização do posto de trabalho a ocupar e conteúdo funcional:

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.

5 – Posição remuneratória: 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 1.385,99€, sem possibilidade de negociação remuneratória.

6 – Âmbito de recrutamento: considerando os princípios jurídico administrativos da economia processual, da racionalização e da eficiência que devem presidir à atividade da Administração Pública e, conforme deliberação do órgão executivo neste sentido datada de 08 de agosto de 2023, poderá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego previamente estabelecido, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei n.º 25/2017 e Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7 – Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1 – Gerais: os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 – Específicos:

Licenciatura ou grau académico superior 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.

8 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Vale de Cambra, para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Prazo e forma como deve ser apresentada a candidatura:

9.1 – As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na BEP.

9.2 – As candidaturas devem ser formalizadas, obrigatoriamente, em formato eletrónico, em <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>.

9.3 – Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura.

9.4 – A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de *curriculum vitae* e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1 Mb por documento:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 7.2 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão.

9.5 – Os candidatos já detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo devem ainda entregar os seguintes documentos:

a) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos três anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

b) Declaração(ões)/documento(s) de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

c) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa à última menção de desempenho ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período, com indicação do respetivo motivo.

9.6 — Os/as candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal de Vale de Cambra ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual e que serão, oficiosamente, entregues ao júri do procedimento, pelos Recursos Humanos.

9.7 — A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal.

10 — Métodos de seleção:

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

a) Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

10.2 — Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer 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.

10.3 — A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, de acordo com as fórmulas a seguir identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato:

Candidatos avaliados por Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

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

Candidatos avaliados com Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

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

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação das Competências

PC = Prova de Conhecimentos

10.4 — Prova de Conhecimentos, 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. Apenas é possível a consulta da legislação indicada, não sendo possível a consulta de qualquer outra documentação. A prova tem a 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, artigos 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. — 1.ª ed. — Coimbra: Quarteto, 2005.

10.5 — 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.

10.6 — 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.

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 carácter 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.

10.6.1 — 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.

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

10.7 — 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.

10.8 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, constam das atas do Júri, disponibilizadas na página de detalhe do procedimento concursal <https://recrutamento.cm-valedecambraportugal.pt/> e facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção:

Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, na página de detalhe do procedimento concursal <https://recrutamento.cm-valedecambraportugal.pt/>.

11.1 — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

11.2 – Em situações de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, 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 maior carga horária de formação na área para que é aberto o concurso

11.3 – Serão excluídos do procedimento, nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, 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 ou tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em: <https://recrutamento.cm-valedecambra.pt/>.

12 – Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e os candidatos notificados nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 112.º do CPA.

13 – No procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Para esse efeito, os candidatos com deficiência terão de apresentar declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

14 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente aviso será publicitado na página eletrónica da Câmara Municipal de Vale de Cambra, nomeadamente em: <https://recrutamento.cm-valedecambra.pt/>.

15 – Em observância ao estabelecido nos números 4 e 5, do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, constituir-se-á reserva de recrutamento interna, pelo prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final.

16 – Para efeitos do disposto no para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento para os postos de trabalho a que diz respeito este procedimento concursal nesta Câmara Municipal.

17 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

19 – Composição do júri:

Presidente: Paula Maria Neves Ferreira, Chefe da DASE.

Vogais efetivos: Sandrina Mendes Pereira Valente, Técnica Superior, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria de Fátima Oliveira Rocha, Técnica Superior.

Vogais suplentes: Marisa Almeida Oliveira, Técnica Superior, e Sérgio Miguel Marques Almeida, Chefe da DAJRH.

6 de maio de 2024. — O Vereador, José Alexandre Coutinho Bastos de Pinho.

317668307