

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (PSICOLOGIA)

ATA NÚMERO UM

Ao vigésimo terceiro dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, no Departamento de Recursos Humanos, sito na Rua Pedro Nunes, nº 40H em Almada, reuniu o Júri do procedimento referido acima, constituído por despacho de dez de fevereiro de 2023 da Senhora Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, Teodolinda Silveira, tendo estado presentes a Presidente – Ana Cláudia Dias Ribeiro, Diretora do Departamento de Intervenção Social e Saúde, em regime de substituição, a Primeira Vogal Efetiva Ana Carolina César Vilas Boas, Chefe da Divisão de Intervenção e Ação Social, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e a Segunda Vogal Efetiva – Maria Anabela Nascimento Nunes, Técnica Superior afeta à Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando os postos de trabalho a ocupar;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, bem como os respetivos temas e bibliografia.

Para efeitos das deliberações a tomar, o Júri considerou que as funções a exercer nos postos de trabalho a concurso, se enquadram no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), correspondendo ao grau 3 de complexidade funcional, da carreira e categoria de técnico superior. Em termos concretos e de acordo com o Edital n.º 1180/2022, de 26 de julho, relativo à Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 153 de 9 de agosto, **essas mesmas funções consistem no seguinte:**

- Exercer com responsabilidade e autonomia técnica com o devido enquadramento superior, funções, métodos e processos de natureza técnica e científica nos seguintes domínios:
- Diagnóstico, consultivo, de estudo, planeamento, execução e avaliação de projetos, programas e medidas de política local, especialmente no âmbito da infância e juventude;
- Governação de redes de parceria colaborativas e intersectoriais locais e extra locais em torno da infância e juventude;

- Comunicação, articulação e mediação entre diferentes agentes com responsabilidade nacional e local ao nível da infância e juventude
- Suporte à preparação e fundamentação da decisão superior no contexto da intervenção desenvolvida, pela produção de documentos com base na análise de informação proveniente de várias fontes, numa perspetiva crítica e tecnicamente suportada;
- prospetivo, pela análise de diferentes indicadores, identificando tendências, oportunidades e estratégias a longo prazo com impacto no contexto da implementação de medidas de política local em torno da infância e juventude;
- Definição, implementação e monitorização de medidas de política locais, com enfoque na área da infância e juventude.

Competências Profissionais Específicas:

. Orientação para as pessoas e para a escuta ativa; assertividade e foco no resultado; valorização e respeito pelo trabalho colaborativo e em grupo/equipa; organização e capacidade de planeamento individual em função de metas contratualizadas; postura positiva, orientada para a ação e para a celebração de resultados; autonomia e responsabilidade: capacidade de autoanálise e sentido crítico.

Nessa sequência, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

1 - Para candidatos, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção sejam os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios: *Avaliação Curricular* e *Entrevista de Avaliação de Competências*, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria.

1.1 - A *Avaliação Curricular (AC)*, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e relevância da experiência adquirida, da formação realizada e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação das fórmulas $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$, mediante a valoração dos seguintes fatores:

1.1.1 - Habilitação *académica (HA)* ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

| Posse de curso superior em Psicologia | Valoração |
|---|-------------------|
| Licenciatura na área de Psicologia | 16 Valores |
| Mestrado em área diferente da requerida | 17 Valores |
| Mestrado na área de Psicologia | 18 Valores |
| Doutoramento em área diferente da requerida | |
| Doutoramento na área de Psicologia | 20 Valores |

Nota: no caso de o certificado ser emitido por entidade estrangeira, terão que ser apresentadas as respetivas equivalências para Portugal.

1.1.2 - Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação profissional específica na área do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente na área de Infância e Juventude, em higiene, segurança e saúde no trabalho, em informática na ótica do utilizador e em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa e desenvolvimento de atitudes comportamentais) e afins, efetuada nos últimos 5 anos a contar da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), sendo valorada do seguinte modo:

| | |
|--|-------------------|
| Sem formação profissional relevante | 00 valores |
| Até 60 horas (inclusive) | 10 valores |
| De 61 horas até 120 horas (inclusive) | 12 valores |
| De 121 horas até 180 horas (inclusive) | 14 Valores |
| De 181 horas até 240 horas (inclusive) | 16 Valores |
| De 241 horas até 300 horas (inclusive) | 18 Valores |
| Superior a 300 horas | 20 Valores |

Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos.

No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização e conclusão da formação profissional a mesma não será considerada.

1.1.3 - Experiência Profissional (EP), será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos:

APV
CUB
ALV

| | | |
|--|---|-------------------|
| a) Tempo na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de atividade colocada a concurso prestada em serviços da administração pública | Até dois (2) anos | 06 Valores |
| | Superior a dois (2) anos e até cinco (5) anos | 08 Valores |
| | Superior a cinco (5) anos | 10 Valores |
| b) Exercício das funções (atividades) inerente ao posto de trabalho em órgão ou serviço integrado na Administração Local (AL) | Inexistência de funções exercidas na AL | 00 Valores |
| | Até um (1) ano | 04 Valores |
| | Superior a um (1) ano e até três (3) anos | 06 Valores |
| | Superior a três (3) anos e até cinco (5) anos | 08 Valores |
| | Superior a cinco (5) anos | 10 Valores |

O fator de ponderação experiência profissional, tendo como limite **máximo de classificação 20 valores** é calculado através do **somatório da valoração atribuída nas anteriores alíneas a) e b)**.

1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, na sua na sua atual redação):

| Menção qualitativa SIADAP | Avaliação final SIADAP | Valoração |
|---|--|-------------------|
| Inadequado | 1 – 1,999 | 00 Valores |
| Adequado | 2 – 2,999 | 12 Valores |
| | 3 – 3,999 | 14 Valores |
| | 4 – 4,499 | 16 Valores |
| Relevante | 4,50 – 5 | 18 Valores |
| | Desempenho Relevante com mérito | |
| Para candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria | | 12 Valores |

1.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será avaliado numa escala de 0 a 20 valores:

- a) Planeamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- b) Análise da Informação e Sentido Crítico** - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- c) Conhecimentos Especializados e Experiência** - Conjunto de saberes e informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- d) 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.

Pretendendo-se avaliar os seguintes comportamentos:

| | |
|--|--|
| Planeamento e Organização | - 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. |
| Análise da Informação e Sentido Crítico | - Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. |
| | - Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. |
| | - Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. |
| | - Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. |
| Conhecimentos Especializados e Experiência | - Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais complexas. |
| | - Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. |
| | - Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. |
| | - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. |
| | - Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. |
| | - Trabalha com pessoas com diferentes características. |

AL
UB
AK

| | |
|-----------------------------|---|
| Relacionamento Interpessoal | 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 socioprofissionais. |

2 - Para candidatos, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou detentores de relação jurídica de emprego público a termo certo ou incerto, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção sejam os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios: *Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica* conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria.

2.1 - A *Prova de Conhecimentos (PC)*, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção será aplicado nos seguintes termos:

- a) **Conteúdo** - irá incidir sobre ***matérias de natureza genérica*** decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público e ***matérias de natureza específica*** diretamente relacionados com as exigências da função;
- b) **Forma escrita e *natureza teórica***;
- c) **Modo de realização** - será necessariamente individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá conter questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro ou falso), com possibilidade de consulta apenas da bibliografia/legislação infra indicada em formato papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à internet;
- d) **Duração** – será no máximo noventa minutos.
Essa duração poderá ser alargada até ao limite de cento e vinte minutos, para os candidatos com grau de deficiência que, comprovadamente, solicitarem condições especiais para a sua realização;
- e) **Classificação** será dada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- f) **Temas, bibliografia e legislação**, possíveis de abordar (**considerar para todos os documentos a redação atualizada**):

a) **Temas a abordar**

- Políticas públicas na área da infância e juventude (Promoção de Direitos, Proteção e Educação para o Direito e Dever)
- Instrumentos locais de política pública
- Planeamento Estratégico
- Processos de governação integrada e colaborativa: a Rede Social, o trabalho em parceria, a CPCJ

b) Legislação e bibliografia de referência

- . Estrutura orgânica dos serviços municipais de Almada – Edital nº 1180/2020, publicado no DR nº 153/2022, 2ª série, de 9 de agosto;
- . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação);
- . Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação);
- . Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação);
- . Regime Jurídico das Autarquias Locais – RJAL (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação);
- . Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989, aprovada pela Resolução da Assembleia da República nº 20/90, de 12 de setembro;
- . Lei de Proteção de Crianças de Jovens em Perigo, aprovada pela Lei nº 147/99, de 1 de setembro, na sua redação vigente;
- . Decreto-Lei 164/2019, de 25 de outubro, que estabelece o regime do acolhimento residencial, medida de promoção dos direitos e proteção de crianças e jovens em perigo;
- . Decreto-Lei n.º 139/2019 de 16 de setembro, que estabelece o regime de execução do acolhimento familiar, medida de promoção dos direitos e de proteção das crianças e jovens em perigo.
- . Lei Tutelar Educativa, aprovada pela Lei 166/99, de 14 de setembro, na sua redação vigente;
- . Estratégia Nacional para os Direitos das Crianças 2021-2024. Aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2020, de 18 de dezembro.
- . Documento “Nomenclaturas - Respostas Sociais”, da Direção Geral da Segurança Social, novembro 2022;
- . Plano de Desenvolvimento Social de Almada
- . Fatores Críticos de Sucesso e Governança Integrada, coord. Paula Nanita, Maria João Freitas e Paulo Teixeira
- . Guerra, I., 2000, Fundamentos e Processos de uma Sociologia da Ação, Principia.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

2.2 - A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e pode comportar uma ou mais fases e nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria é avaliada através da menção classificativa de Apto ou Não Apto.

2.3 - Método de seleção complementar: Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos admitidos no âmbito da aplicação dos métodos de seleção anteriores, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, que nos termos referidos no ponto 1.2 visa

obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Sendo aplicada nos exatos termos descritos no já referido ponto 1.2.

Em termos de **Classificação Final (CF)**, o Júri deliberou que seja expressa para todos os candidatos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada numa ficha específica para o efeito e resulta da aplicação da seguinte fórmulas:

| | |
|--|-----------------------------|
| Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria e que se encontrem a exercer funções correspondentes às caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, aos quais serão aplicados a AC e a EAC , como métodos obrigatórios | CF = 40% AC+ 60% EAC |
| Para os demais candidatos, aos quais serão aplicadas a PC e a AP , como métodos obrigatórios e a EAC como método facultativo | CF = 70% PC+ 30% EAC |

Em situação de igualdade na **Classificação Final (CF)**, esgotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no n.º 1 do art.º 24.º da Portaria, o Júri deliberou aplicar a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente:

- 1.º - Melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado: **Avaliação Curricular (AC)** ou **Prova de Conhecimentos (PC)**;
- 2.º - Melhor classificação obtida no método de seleção seguinte: **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**;
- 3.º - Melhor classificação obtida no fator **A** da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**;
- 4.º - Melhor classificação obtida no fator **B** da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**;
- 5.º - Melhor classificação obtida no fator **C** da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**;
- 6.º - Melhor classificação obtida no fator **D** da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**;
- 7.º - Ordem de submissão da candidatura na plataforma por data hora e minuto.

2.3 – Requisito específico de admissão: Os candidatos deverão possuir inscrição válida na respetiva Ordem Profissional, devendo efetuar prova desse facto no decurso do prazo de aceitação de candidaturas, mediante documento comprovativo devidamente apensado ao formulário de candidatura.

Por último o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar como documentos de suporte os modelos das fichas de Avaliação curricular (AC) e da Classificação Final (CF), juntos à presente ata como Anexos, dela fazendo parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião e lavrou-se esta ata que vai ser lida e assinada pelos membros do Júri presentes.

O JÚRI,

Presidente,



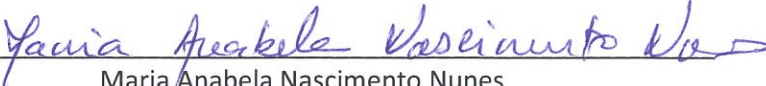
Ana Cláudia Dias Ribeiro,
(Diretora do Departamento de Intervenção Social)

Primeiro Vogal Efetivo,



Ana Carolina Cesar Vilas Boas,
(Chefe da Divisão de Intervenção e Ação Social)

Segundo Vogal Efetivo,



Maria Anabela Nascimento Nunes
(Técnica Superior)

ANEXO I
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (5/2023)
PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE **TÉCNICO SUPERIOR (PSICOLOGIA)**

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO
AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a): _____

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = \frac{\text{HA} + \text{FP} + \text{EP} + \text{AD}}{4}$$

em que:

HA = Habilitação Académica = _____ valores

FP = Formação Profissional = _____ valores

EP = Experiência Profissional = _____ valores

AD = Avaliação de Desempenho = _____ valores

Obs.: consultar, no Anexo I à Ata número um, os graus de classificação para cada fator de avaliação.

$$\text{AC} = \frac{(\quad) + (\quad) + (\quad) + (\quad)}{4}$$

Classificação final da Avaliação Curricular (AC) = _____ Valores

O Júri,

Data, ____ / ____ / ____

AR
CUB
AN

ANEXO II
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (5/2023)
PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTOS DE TRABALHO
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE **TÉCNICO SUPERIOR (PSICOLOGIA)**

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (A)

Candidato(a): _____

1. Métodos de seleção utilizados e respetivas classificações parciais (*):

| <i>Métodos de Seleção Aplicados</i> | <i>Classificação Obtida</i> |
|--|-----------------------------|
| Avaliação Curricular (AC) | Valores |
| Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) | Valores |

(*) Confirmar cada uma das classificações parciais nas respetivas fichas e/ou provas de avaliação.

2. **CF** = 40% AC + 60% EAC = 0,40 PC + 0,60 EAC =
= 0,40 () + 0,60 () = () + ()

3. **Classificação Final (CF)** = _____ **Valores**

O Júri,

Data, ____ / ____ / ____

ANEXO II
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM (5/2023)
PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE **TÉCNICO SUPERIOR (PSICOLOGIA)**

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL (B)

Candidato(a): _____

1. Métodos de seleção utilizados e respetivas classificações parciais (*):

| <i>Métodos de Seleção Aplicados</i> | <i>Classificação Obtida</i> |
|--|-----------------------------|
| Prova de Conhecimentos (PC) | Valores |
| Avaliação Psicológica (AP) | Apto/Não Apto |
| Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) | Valores |

(*) Confirmar cada uma das classificações parciais nas respetivas fichas e/ou provas de avaliação.

2. **CF** = 70% PC + 30% EAC = 0,70 PC + 0,30 EAC =
= 0,70 () + 0,30 () = () + () + ()

3. **Classificação Final (CF)** = _____ **Valores**

O Júri,

Data, ____ / ____ / ____