

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

1 POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR - PSICOLOGIA

ATA Nº 1

Aos seis dias do mês março do ano dois mil e vinte e seis, o Júri do procedimento concursal, constituído por:-----

Presidente do Júri: Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira,-----

Vogais efetivos:-----

1.º Vogal: Vanda Cristina Carrilho Costa; Técnica Superior de Política Social;-----

2.º Vogal: Vera Susana Gavanha Magro, Técnica Superior de Direito;-----

Reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Caracterização para este posto de trabalho, é a seguinte:-----

As funções constantes no n.º 2 do artigo 88º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior, e as funções seguintes:-----

Efetua estudos de natureza científico-técnica, que fundamentam e preparam a decisão, na área social, colaborando, nomeadamente na deteção de necessidades sociais, com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas adequadas; Identificação de necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando atividades de índole social. Ao abrigo do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro:-----

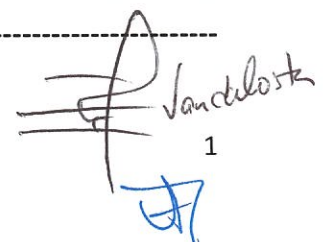
Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho ou ainda para os candidatos que se encontrem na situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caraterizadora dos postos de trabalho para a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes métodos:-----

Prova de Conhecimentos;-----

Avaliação Psicológica;-----

Entrevista de Avaliação de Competências;-----

PC – PROVA DE CONHECIMENTOS;-----


1

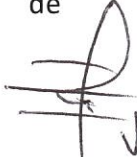
A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com as exigências da função e assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica de realização individual, com a duração de 60 minutos, realizada com consulta em papel sem anotações e incidirá sobre os seguintes temas, na sua atual redação:-----

Legislação geral

- Lei da proteção de dados pessoais - Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto
- Decreto-Lei n.º 281/2009, de 6 de outubro – Regime jurídico para a criação do sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância (SNIPI);
- Portaria n.º 293/2013, Diário da República n.º 186, Série I de 26 de setembro – Alarga o programa de apoio e qualificação do Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância;
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho – Regime jurídico da educação inclusiva;
- Lei n.º 46/86, de 14 de outubro – Lei de Bases do Sistema Educativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual, que aprova o Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro na sua redação atual, que aprova o Código do Procedimento Administrativo;
- Lei 73/2013, de 03 de setembro na sua redação atual, que aprova o Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro - concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde;
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, - concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da educação;
- Decreto-lei n.º 55/2018, de 6 de julho, que estabelece o currículo dos ensinos básicos e secundário e os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens.

Legislação Específica:

- Rede Social - Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/1997, de 18 de novembro;
- Despacho Normativo n.º 8/2002, de 12 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 115/2006 de 4 de junho;
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, com as alterações introduzidas pela Retificação n.º 7/2003, de 29 de maio, Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto, Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, Decreto-Lei n.º 133/2012/ de 27 de junho e Decreto-Lei n.º 1/2016, de 06 de janeiro - Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19 -A/96, de 29 de junho e cria o rendimento social de inserção e Decreto Lei n.º 90/2017, de 28 de julho;
- Decreto-Lei n.º 126-A/2017 de 6 de outubro institui a PSI e o alargamento do CSI aos titulares de pensão de invalidez, que não sejam titulares de PSI;
- PSI /CSI – Decreto-Regulamentar n.º 11/2018, de 11 de dezembro;
- Lei-n.º 100/2019, de 6 de setembro, Estatuto cuidador informal;
- Decreto Regulamentar de 1/2022 de 10 de janeiro


2
Vandelos h
A

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 208/2024 de 30 de dezembro - Aprova a nova estratégia nacional para a integração das pessoas em situação de sem-abrigo 2025-2030,
- Despacho n.º 11199/2019, de 28 de novembro - Elegibilidade das pessoas em situação de sem-abrigo inscritas no IEFP;
- Lei n.º 15/2014, de 21 de março - Direitos e deveres do utente dos serviços de saúde;
- Lei n.º 23/2007, de 4 de julho regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional SEF;
- Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, na sua atual redação regulamenta as condições de organização e funcionamento do SAAS.
- Decreto-lei nº 55/2020 de 12 de agosto-concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Portaria nº 65/2021, 17 de março – estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários de RSI para as Camaras Municipais.
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro – Lei de proteção de crianças e jovens em perigo;
- Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro – Estabelece medidas de proteção de menores;
- Lei n.º 35/2023, de 21 de julho – Lei da saúde mental.
- Lei n.º 81/2014 de 19 de dezembro- Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação;

Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos esclarece-se o seguinte:-----

Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação e bibliografia em suporte papel (desde que não anotada nem comentada), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, Auriculares, etc);

- A atualização da legislação referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versara a prova de conhecimentos.-----

AP – AVALIAÇÃO PSICOLOGICA-----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

Os candidatos serão avaliados através das menções classificativas de Apto e não Apto.-----

O candidato que tiver a classificação de não apto, no referido método de seleção fica eliminado, do procedimento concursal.-----

EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências que se descrevem. -----

A – Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

B – Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

C – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

D – Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.-----

E – Tomada de Decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com aplicação da seguinte fórmula: -----

Para os candidatos que, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda aos candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares da carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento tenham, por ultimo, estado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes **Métodos de seleção**:-----

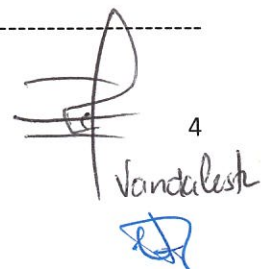
Avaliação Curricular;-----

Entrevista de Avaliação de Competências;-----

AC — AVALIAÇÃO CURRICULAR-----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar Na avaliação curricular são considerados e ponderados de 0 a 20 valores, em que os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; ----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas;-----



4
Vandalash
ED

- **A avaliação de desempenho**, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

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

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

Em que: -----

AC = Avaliação curricular -----

HA = Habilitação académica -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação de desempenho -----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores são as seguintes: -----

Habilitações académicas ou nível de qualificação: -----

- As exigidas para o posto de trabalho – 16 valores; -----
- De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores. --

Formação profissional: -----

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores: -----

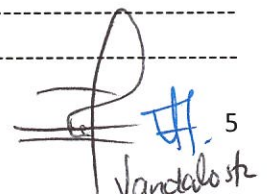
- Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores; -----
- Com ações de formação relevantes para o exercício das funções – 10 valores acrescidos de: -----
 - 1 valor – número total de horas de formação até 24 horas; -----
 - 2 valores – número total de horas de formação 25 a 50 horas; -----
 - 5 valores – número total de horas de formação 51 a 100 horas; -----
 - 10 valores – número total de horas de formação superior a 100 horas. -----

Experiência profissional: -----

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

- Sem experiência relevante para o exercício das funções — 5 valores; -----
- Com experiência relevante para o exercício de funções – 10 valores acrescidos de: ----
 - Até 1 ano de experiência profissional — 2 valores; -----
 - De 1 a 3 anos de experiência profissional — 4 valores; -----
 - De 3 a 6 anos de experiência profissional — 6 valores; -----
 - De 6 a 10 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
 - Mais de 10 anos de experiência profissional – 10 valores. -----

Avaliação e desempenho: -----



5
Vandalo st

A avaliação de desempenho, e nos termos previstos no artigo 49.º da lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/Ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte forma:-----

Excelente – 20 valores;-----

Relevante ou Muito Bom - 16 valores;-----

Bom – 14 valores-----

Adequado/Regular – 12 valores-----

Inadequado – 8 valores-----

Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com o outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado.-----

Na valoração da avaliação de desempenho (AD) o júri adotará a seguinte fórmula:-----

AD= soma da valoração dos três últimos ciclos avaliativos de avaliação /3-----

EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências já descritas nesta ata. -----

CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

$CF = PC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Ou-----

Para os candidatos que efetuem, as provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:-----

$CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Em que:-----

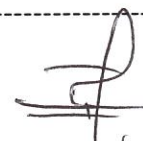

CF = Classificação final-----

PC = Prova de conhecimentos-----

AP = Avaliação psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de avaliação de competências-----


Vanda Costa 6


Nos termos do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de classificação, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri



