

Procedimento concursal comum**Regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria de Técnico/a Superior (Psicologia Clínica), para o Gabinete de Ação Social – Referência G****ATA N.º 1**Definição dos Critérios de Apreciação e Ponderação dos Métodos de Seleção e da Classificação Final

Ao oitavo dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta vila da Nazaré e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram as senhoras Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira; Vanda Raquel Garcia Alves, Técnica Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Ana Mafalda de Jesus Vasco Baptista Barqueiro, Técnica Superior, as quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por deliberação da Câmara Municipal da Nazaré, tomada em reunião realizada no dia 27 de fevereiro de 2024, a fim de definirem os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção e da classificação final a que serão submetidos os/as candidatos/as.

Por unanimidade, foi deliberado estabelecer os critérios de avaliação e ponderação abaixo mencionados.

De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua atual redação (adiante designada LTFP), e conjugado com n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria), para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, exceto quando o/a candidato/a os afaste por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Para os/as restantes candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º, da LTFP: **Provas de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

Assim, os métodos de seleção são definidos pelos seguintes critérios:

Provas de Conhecimentos (PC) – visam 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. Serão de natureza teórica e forma oral, com a duração máxima de 30 minutos, e expressas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Incidirão sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização das provas de conhecimentos:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;

- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- d) Regulamento n.º 663/2022 - Regulamento Interno de Funcionamento e do Horário de Trabalho da Câmara Municipal da Nazaré;
- e) Regulamento n.º 1186/2022 - Regulamento Orgânico e Funcional da Câmara Municipal da Nazaré;
- f) Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua redação atual – Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- g) Portaria n.º 63/2021, de 17 de março - regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais;
- h) Portaria n.º 65/2021, de 17 de março - estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto;
- i) Regulamento n.º 237/2023 - Regulamento Municipal de Apoio à Família — “Promover o Bem -Estar na Vida Familiar”;
- j) Regulamento n.º 15/2023, de 6 de janeiro - aprova o regulamento interno que define os atos dos psicólogos;
- k) Recomendação (UE) 2021/1004 do Conselho de 14 de junho de 2021 relativa à criação de uma Garantia Europeia para a Infância;
- l) Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2023, de 17 de janeiro - aprova o Plano de Ação da Garantia para a Infância 2022-2030.

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do presente aviso. A referida legislação/bibliografia está disponível nas páginas eletrónicas da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa, do Diário da República Eletrónico e do Município da Nazaré.

Não será permitida a consulta da legislação durante as Provas de Conhecimentos.

Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 4 do aviso de abertura do procedimento concursal. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto/a e Não apto/a.

A avaliação psicológica será da competência da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou da Câmara Municipal da Nazaré, com recurso a entidade especializada quando se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último ano, quando aplicável. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

- a) **HA – Habilitações Académicas** de base, onde se ponderará a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) **FP – Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso;
- c) **EP – Experiência Profissional**, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de actividade para a qual o concurso é aberto.
- d) **AD – Avaliação de Desempenho**, relativa aos últimos períodos avaliativos, não superior a quatro anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a **Avaliação Curricular** são as seguintes:

a) **Habilitações Académicas de Base (HA)**

Doutoramento	20 valores;
Mestrado	18 valores;
Licenciatura	16 valores.

b) **Formação profissional (FP)**

Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja:

superior a 150 horas	20 valores;
entre 100 e 150 horas	18 Valores;
entre 50 e 99 horas	16 Valores;
entre 49 e 36 horas	14 Valores;
até 35 horas	12 Valores;
sem formação profissional	10 Valores.

No caso de o certificado de formação não referir o número horas de duração do curso ou ação de formação, serão consideradas 7 horas por dia.

c) Experiência Profissional (EP)	
Com 10 ou mais anos de experiência	20 valores;
Entre 8 e 9 anos de experiência	18 valores;
Entre 6 e 7 anos de experiência	16 valores;
Entre 4 e 5 anos de experiência	14 valores;
Entre 2 e 3 anos de experiência	12 valores;
Menos 2 anos de experiência	10 valores.
d) Avaliação de Desempenho (AD)	
Excelente	20 valores;
Relevante	16 valores;
Adequado	12 valores;
Inadequado	8 valores.

Será considerada a avaliação relativa ao último período avaliativo, devidamente comprovada.

Aos/Às candidatos/as que não possuam qualquer avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de 12 valores neste parâmetro.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Sempre que não seja possível avaliar qualquer parâmetro, por falta de documentos comprovativos ou por impossibilidade de perceção dos mesmos, será atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (vd. anexo). Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 45 minutos.

Competências a avaliar:

C1. Orientação para resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;

C2. Planeamento e organização - capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

C3. Adaptação e melhoria contínua – capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;

C4. 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;

C5. Responsabilidade e compromisso com o serviço – capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável;

C6. 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.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da aplicação da seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas:

$$\text{EAC} = \frac{\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4} + \text{C5} + \text{C6}}{6}$$

A **classificação e ordenação final** dos/as candidatos/as 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 a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = 1,00 \text{ PC} + \text{AP (apto/a ou não apto/a)}$$

ou

$$\text{CF} = 0,30 \text{ AC} + 0,70 \text{ EAC}$$

Em que:

CF — classificação final; PC — Prova de conhecimentos; AP — Avaliação Psicológica; AC — avaliação curricular; EAC — Entrevista de avaliação de competências.

Serão excluídos/as do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte ou que tenham obtido um juízo de *Não Apto/a* na Avaliação Psicológica.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 24.º da Portaria.

Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 24.º da Portaria, aos/às candidatos/as com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

No caso de ainda se manter a igualdade de valoração, após aplicação dos critérios referidos, serão aplicados os seguintes critérios:

- 1 - maior número de anos de experiência profissional em funções similares às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- 2 – maior grau de habilitação.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

Os/as candidatos/as elegíveis para a realização dos métodos de seleção serão convocados/as com uma antecedência de cinco dias úteis.

De acordo com o artigo 6.º da Portaria, todas as notificações serão efetuadas através da plataforma eletrónica de recrutamento da Câmara Municipal da Nazaré.

Os endereços eletrónicos a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão os constantes nos formulários de candidatura.

Respeitando o artigo 23.º da Portaria, a **ordenação final** dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da classificação final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação do Sr. Presidente da Câmara Municipal da Nazaré, será disponibilizada na página eletrónica da Câmara Municipal da Nazaré (www.cm-nazare.pt) e no quiosque digital, no Edifício dos Paços do Concelho, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série.

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

08-04-2024

O Júri



Helena Pola

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

10-04-2024

Vanda Alves



08-04-2024

Mafalda Barqueiro



ANEXO

Tabela de fundamentação da Entrevista de Avaliação de Competências

Competências	Comportamentos
C1. Orientação para resultados Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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.
C2. Planeamento e organização Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	<ul style="list-style-type: none"> • Em regra, é sistemático/a e cuidadoso/a 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.
C3. Adaptação e melhoria contínua Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente; • Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; • Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria; • Mantém-se atualizado/a através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
C4. 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	<ul style="list-style-type: none"> • Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais; • Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas; • Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; • Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.
C5. Responsabilidade e compromisso com o serviço Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de	<ul style="list-style-type: none"> • 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;

<p>forma disponível e diligente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • É cumpridor/a 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.
<p>C6. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.