



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

7
Ines

ATA N.º 1

----- Aos treze e três dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Ponte da Barca, Edifício dos Paços do Município e Sala de Reuniões, pelas nove horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sob a presidência de José Pedro de Oliveira Carneiro, na qualidade de presidente do júri, estando presentes as vogais efetivas, Marta Alexandra da Rocha Gonçalves e Margarida Maria da Silva Soares, para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, Área de Psicologia (Escolas) – Ações de apoio psicológico e psicopedagógico: Atendimentos individuais; Atendimentos em grupo; Ações de aconselhamento, informação e orientação escolar e profissional; Elaboração de relatórios de avaliação psicológica e pareceres técnicos sobre os alunos; Cooperação nas áreas da sua especialidade, com os órgãos de administração e direção da escola, numa perspetiva de fomento da qualidade e da inovação educativa; Aplicação do método de avaliação psicológica, no âmbito do recrutamento e seleção nos procedimentos concursais. -----

-----De acordo com as deliberações da Câmara Municipal de seis de outubro de dois mil e vinte e três, de vinte de dezembro de dois mil e vinte e três e de dezoito de janeiro de dois mil e vinte e quatro, nos termos do artigo trinta e seis da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei número trinta e cinco, de vinte de junho de dois mil e catorze (LTFP), na sua redação atual, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios são: a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica complementados com o método de seleção entrevista de avaliação de competências. Caso o(a) candidato(a) se encontre na situação prevista no número dois do artigo trinta e seis da LTFP, os métodos de seleção são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências.-----

----- O júri, após tomar conhecimento do teor das deliberações da Câmara Municipal relativamente ao procedimento concursal em questão, definiu a seguinte ordem de trabalhos para esta reunião: -----

- 1. Métodos de seleção: Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método;-----
 - 2. Fórmula de Cálculo da Classificação Final; -----
 - 3. Deliberação Adicional do Júri;-----
 - 4. Publicitação dos Resultados e Lista de Ordenação Final.-----
- 1. Métodos de Seleção-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

-----No presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, da seguinte forma:-----

-----a) *Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.*-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.-----

----- b) *Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências*, que serão aplicadas apenas aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.-----

----- Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório. Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

-----**1.1. Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como a capacidade para aplicá-los a situações concretas no exercício da função inerente ao posto de trabalho bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.-----

----- A prova de conhecimentos será escrita, com consulta, de realização individual, em suporte de papel, e abordará conteúdos genéricos e específicos diretamente relacionados com as exigências da função. Terá a duração máxima de 90 minutos, será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas, e versará sobre as seguintes temáticas:-----

----- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual — Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual — Regime jurídico das autarquias locais; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua atual redação — Código dos Contratos Públicos; Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de Janeiro — transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da educação, na sua redação atual; Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 78, em 20 de abril de 2011, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua redação atual, estabelece o regime jurídico da educação inclusiva; Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, na sua redação atual, estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens; DGE.2018- Para uma Educação Inclusiva — Manual de Apoio à Prática, disponível em https://dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/manual_de_apoio_a_pratica.pdf; DGE. 2018 Orientações para o Trabalho em Psicologia Educativa nas Escolas, disponível em https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias_Imagens/orientações para o trabalho em psicologia educativa nas escolas.pdf-----

-----Face ao exposto, deverão ser consideradas as versões atualizadas até à data da realização da prova.-----

----- Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos só podem consultar os documentos mencionados anteriormente, sem anotações, em suporte de papel, não podendo, em caso algum, recorrer à utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico e comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento. A violação do disposto implica a exclusão dos candidatos.-----

----- Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos com atraso de quinze minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

----- A ponderação, para a valoração final, deste método é de 70%.-----

-----**1.2. Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências abaixo definido, podendo comportar uma ou mais fases.-----

----- **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.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

----- **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.-----

-----**Trabalho de equipa e cooperação**- Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----

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

----- **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.-----

----- **Orientação para o serviço público**- Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----

----- **Adaptação e melhoria contínua** - capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.-----

-----**Responsabilidade e compromisso com o serviço** - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.-----

----- Considerando que à data o júri não tem como identificar a entidade que irá aplicar a avaliação psicológica, a decisão sobre as fases da avaliação psicológica, será oportunamente tomada.-----

----- A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. A menção de Não Apto resulta na eliminação dos candidatos do procedimento concursal.-----

-----**1.3. Avaliação Curricular (AC):** 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. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

----- HABILITAÇÕES Académicas – HA; Formação Profissional – FP; Experiência Profissional – EP; Avaliação de Desempenho – AD.-----

----- A **Habilitação Académica (HA)** será pontuada de acordo com os seguintes critérios:-----

----- Licenciatura pré-Bolonha em Psicologia ou mestrado integrado pós-Bolonha – 15 valores;-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

F. x
Quincy

----- Licenciatura pré-Bolonha em Psicologia ou mestrado integrado pós-Bolonha e certificação pela Ordem dos Psicólogos Portugueses de especialização na área da Psicologia da Educação – 18 valores;-----

----- Licenciatura em Psicologia ou mestrado integrado pós-Bolonha e Doutoramento na área da Psicologia da Educação – 20 valores.-----

----- Esclarece-se, ainda, que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas.-----

----- A **Formação Profissional (FP)** abrange áreas de formação relacionadas com a área do presente posto de trabalho, comprovadas através de certificado e obtidas após a habilitação académica de grau exigido para o cargo, com limite de 20 valores.-----

----- Ações de formação de duração igual ou inferior a doze horas – 1 valor cada.-----

----- Ações de formação de duração superior a doze horas e inferior ou igual a dezoito horas – 2 valores cada.-----

----- Ações de formação de duração superior a dezoito horas e inferior ou igual a vinte e quatro horas – 3 valores cada.-----

----- Ações de formação de duração superior a vinte e quatro horas – 4 valores cada.-----

----- Nos certificados que não mencionem as horas de formação, consideram-se seis horas por cada dia frequentado.-----

----- A **Experiência Profissional (EP)** será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento é aberto. Será valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores e pontuada de acordo com os seguintes critérios:-----

----- Experiência profissional igual ou inferior a três anos – 5 valores;-----

----- Experiência profissional superior a três e inferior ou igual a cinco anos – 10 valores;-----

----- Experiência profissional superior a cinco anos e inferior ou igual a dez anos- 15 valores;-----

----- Experiência profissional superior a dez anos – 20 valores.-----

----- Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos da avaliação curricular.-----

----- A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, correspondente à avaliação relativa ao último período avaliativo, de acordo com as exigências do posto de trabalho a ocupar.-----

----- Desempenho com menção de Excelente – 20 valores-----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 15 valores-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

F.
S. V.
S. V.

----- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 10 valores-----

----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores-----

----- Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.-----

----- Os candidatos possuidores de habilitações académicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previstos pela legislação portuguesa aplicável.-----

----- As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes do método de seleção Avaliação Curricular, constam da seguinte fórmula:-----

----- $AC = HA (25\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (15\%)$ -----

----- AC = Avaliação Curricular, HA = Habilitação Académica, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.-----

----- A ponderação, para a valoração final, deste método é de 70%.-----

-----**1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para tal, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que avalia a qualidade da evidência ou demonstração da competência em análise.-----

----- Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências definido, são as seguintes:-----

----- **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.-----

----- **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.-----

-----**Trabalho de equipa e cooperação**- Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

F.
[Handwritten signature]

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

----- 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.-----

----- Orientação para o serviço público- Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----

----- Adaptação e melhoria contínua - capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.-----

-----Responsabilidade e compromisso com o serviço - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.-----

-----Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:-----

-----Nível elevado da competência- 20 valores;-----

-----Nível bom da competência – 16 valores;-----

----- Nível suficiente da competência – 12 valores;-----

-----Nível reduzido da competência – 8 valores;-----

-----Nível insuficiente da competência – 4 valores;-----

-----A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o resultado convertido nos seguintes níveis classificativos/classificações:-----

----- Igual ou superior a 18 valores – Nível Elevado;-----

-----Igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Nível Bom;-----

-----Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Nível Suficiente;-----

----- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – Nível Reduzido;-----

Inferior a 6 valores – Nível Insuficiente.-----

----- Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 30%.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

-----Conforme o artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, mencionado anteriormente na ata, todos os métodos de seleção e suas fases têm caráter eliminatório.-----

----- 2. Fórmula de Cálculo da Classificação Final -----

----- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:-----

----- $CF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$ -----

----- ou-----

----- $CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$ -----

----- Sendo:-----

----- CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC= Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

----- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

-----3. Deliberação Adicional do Júri -----

----- A verificação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.-----

----- 4. Publicitação dos Resultados e Lista de Ordenação Final -----

----- As listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na página eletrónica do Município em www.cmpb.pt no link <https://recrutamento.cmpb.pt> -----

----- E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, pelas doze horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

Os membros do júri:

Presidente,  _____

Vogal,  _____

Vogal,  _____