



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RALAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO,  
POR TEMPO INDETERMINADO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS PARA  
PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR –  
PSICOLOGIA (SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL)**

#### ATA

No dia vinte e dois do mês de julho do ano dois mil e vinte e dois o Júri do procedimento concursal, constituído pela Técnica Superior, Clementina de Fátima Bidarra Pinto de Castro, como Presidente, pela Técnica Superior, Nélia de Jesus Caldeira Viegas Matias, como 1.º Vogal efetivo e pela Técnica Superior da Associação Odiana, Sílvia Isabel Gomes Lourenço, como 2.º Vogal efetivo, reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. -----

Ao abrigo do disposto nos n.ºs 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 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e de acordo com o definido no despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara de 30 de maio de 2022, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- **Métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. Método Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** Estes métodos serão aplicados aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica por tempo indeterminado e titulares na carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado;

- **Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** Estes métodos serão aplicados aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou 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 para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto procedimento tenham, por último, estado a cumprir ou a executar a atividades caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----

#### PEC – PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos 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. -----

*Handwritten signature in blue ink.*



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

Deliberou o júri, que a prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função e assumirá a **forma escrita**, revestindo natureza teórica, de realização individual, com a duração de **60 minutos mais 15 minutos de tolerância**, realizada com consulta e incidirá sobre os seguintes temas: -----

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----

- **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, aprovado pela Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

- **Regime Jurídico da Educação Inclusiva**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua atual redação; -----

- **Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses**, aprovado pelo Regulamento n.º 258/2011, de 20 de abril, alterado pelo Regulamento (extrato) n.º 1119-A/2016, de 26 de dezembro; -----

- **Decreto-Lei n.º 190/91, de 17 de maio, na sua atual redação**, que cria nos estabelecimentos de educação e ensino públicos os serviços de psicologia e orientação; -----

- **Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, na sua atual redação**, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens; -----

- **Referencial Técnico para o Trabalho em Psicologia Educativa, Direção Geral de Educação (2018), Lisboa – ME, acessível em:** -----

[http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/orientacoes\\_para\\_o\\_trabalho\\_em\\_psicologia\\_educativa\\_na\\_s\\_escolas.pdf.pdf](http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/orientacoes_para_o_trabalho_em_psicologia_educativa_na_s_escolas.pdf.pdf); -----

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Não será permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, não anotada, em formato papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos. -----

#### AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular 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 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; -----



*Mus  
Roberto*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, adquirida nos últimos 5 anos. -----
- A **experiência profissional** com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada; -----
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, 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: -----

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

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:** -----

- Licenciatura de Bolonha – 10 valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha – 12 valores; -----
- Mestrado – 15 valores; -----
- Doutoramento – 20 valores. -----

**Formação profissional:** -----

- Sem formação – 1 valor; -----
- Até 300 horas de formação na área – 5 valores; -----
- Entre 301 e 600 horas de formação na área – 10 valores; -----
- Entre 601 e 900 horas de formação na área – 15 valores; -----
- Mais de 901 horas de formação na área – 20 valores. -----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----

- Até 5 anos de experiência profissional – 1 valor;-----
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 5 valores;-----
- Mais de 10 e até 15 anos de experiência profissional – 10 valores;-----
- Mais de 15 e até 20 anos de experiência profissional – 15 valores;-----
- Mais de 20 anos de experiência profissional – 20 valores;-----

Avaliação de desempenho:-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores;-----
- Avaliação entre 2 a 2,999 (Desempenho Adequado) – 10 valores;-----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores;-----
- Avaliação entre 4 a 4,999 (Desempenho Relevante) – 15 valores;-----
- Avaliação de 5 (Desempenho de excelente) – 20 valores.-----

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;-----
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.

#### AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica, visa aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente prevenido, podendo comportar uma ou mais fases e será valorada da seguinte forma:-----

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
1

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

#### EAC – 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. -----

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 Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

#### EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada 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. -----

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 a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (I + II + III + IV) / 4$$

Parâmetros	Níveis				
	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
I - Motivação e experiência profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
II - Capacidade de relacionamento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
III - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
IV - Capacidade de expressão e comunicação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
<b>Classificação</b>	<b>20 Valores</b>	<b>16 Valores</b>	<b>12 Valores</b>	<b>8 Valores</b>	<b>4 Valores</b>

#### VALORAÇÃO 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:-----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

a) Para os candidatos que efetuem a Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção: -----

$$CF = PEC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

b) Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção: -----

$$CF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final -----

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----

Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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 valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 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 do procedimento

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*Silvia Lourenço*