



CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

#  
A. U. F.  
Redeana

**Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira de técnico superior, no âmbito do projeto “Radar Social – Criação de Equipas para Projetos Piloto”, na área de Psicologia, para a Divisão Sócio Cultural e Educação.**

## ATA N.º 1

### **-Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção-**

No dia 14 de março de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, no salão nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho da Sr. Presidente da câmara a 12 de março de dois mil e vinte e quatro, composto da seguinte forma. -----

Presidente: Dra. Maria Gorete Barroso Afonso, Chefe de Divisão Sócio Cultural e Educação da Câmara Municipal de Montalegre. Vogais efetivos: Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa e Ana Rita Velho Pedreira, Chefe de Unidade de Inclusão e Ação Social, ambas da Câmara Municipal de Montalegre. -----

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos: ----

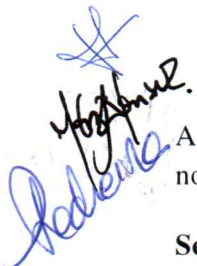
#### **Primeiro - Métodos de seleção**

Nos termos do art. º17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LFTP, serão aplicados no presente recrutamento os métodos de seleção seguintes: **Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos: -----

I) Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que 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 Escrita de conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular conforme o disposto no n.º3 do artigo 36.º da LFTP. -----

II) Prova Escrita de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, - para os restantes candidatos. -----

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto no método de Avaliação Psicológica e os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

 A aplicação do 2.º método de seleção será apenas efetuado à parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção. -----

### **Segundo – Prova Escrita 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da Língua portuguesa. -----

Este método de seleção será realizado individualmente, consistirá na realização de uma prova de natureza teórica revestindo a forma escrita, com questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento, com consulta da legislação não comentada/annotada, que terá a duração máxima de 90 minutos (com 30 minutos de tolerância). Será valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, e incidirá sobre as seguintes matérias: -----

Nos termos do disposto da alínea a) do n.º2 do artigo 20º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção. Não serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc. durante a realização da prova.-----

De seguida, é descrita a documentação necessária a sua realização: -----

#### Legislação comum:

- Constituição da República Portuguesa; -----
- Lei Geral do Trabalho em aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação em vigor; -----
- Lei n.º75/2013 de 12 de setembro, estabelece, Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, (SIADAP) na sua atual redação; -----
- Decreto-lei n.º 18/2009 de 4 de setembro. -----
- Lei n.º73/2013 de 3 de setembro e Regulamento Geral da Proteção de Dados. -----
- Carta Ética da Administração Pública, bem como, o Conteúdo Funcional, previsto no Anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- Código de Ética e conduta do Município de Montalegre publicado no Diário da República n.º19/2014, série II no dia 26 de janeiro de 2024. -----

#### Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º55/2020, 12 de agosto – Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais do domínio da Ação Social; -----
- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, estabelece o regime jurídico aplicável à violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, Perfil dos psicólogos em saúde pública, gabinete de estudos da ordem dos Psicólogos, junho 2020. -----
- Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho – Educação Inclusiva; -----
- "Para uma Educação Inclusiva – Manual de Apoio à Prática". Editor: Ministério da Educação / Direção Geral da Educação (DGE), 2018; -----
- Decreto-Lei nº 21/2019, de 30 de janeiro – transferência de competências para os órgãos





CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

Handwritten signature and initials in blue ink.

- municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da educação; -----
- Lei n.º4/2007, 16 de janeiro – Lei de Bases da Segurança Social; -----
- Portaria n.º188/2014, 18 de setembro – Regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS); -----
- Portaria n.º 63/2021, 17 de março –Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria do serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social para as Câmaras Municipais; -----
- Lei n.º13/2003, de 21 de maio – Cria o Rendimento Social de Inserção; -----
- Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto – Estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o Rendimento Social de Inserção e procede à fixação do valor RSI; -----
- Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho – Lei da condição de recursos; -----
- Decreto- Lei n.º 120/2018, de 27 de setembro – Regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos; -----

### **Terceiro - Avaliação Curricular (AC)**

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores: -----

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos dois ciclos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho. -----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 20\%)$$

sendo: -----

HA – Habilitações Académicas - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Doutoramento na área exigida= 20 valores-----

Mestrado (pré Bolonha) = 18 valores-----

Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) = 15 valores-----

Licenciatura pós Bolonha na área exigida = 12 valores-----

FP – Formação Profissional: consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho: -----

Sem formação profissional – 0 valores -----

Até 6 horas de formação – 6 valores -----

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

- 6 a 12 horas de formação – 8 valores -----
- 12 a 18 horas de formação – 12 valores -----
- 18 a 30 horas de formação – 14 valores -----
- 30 a 90 horas de formação – 16 valores -----
- 90 a 120 horas de formação – 18 valores -----
- + de 120 horas de formação – 20 valores -----

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----

- Um dia = 6 horas -----
- Uma semana = 30 horas -----
- Um mês = 120 horas -----

EP – Experiência Profissional: considerando-se e ponderando-se com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: --

- Sem experiência – 0 valores -----
- Com experiência até 6 meses – 8 valores -----
- Com experiência até 1 ano – 10 valores -----
- Superior a 1 ano e até 2 anos – 12 valores -----
- De 2 a 4 anos – 14 valores -----
- De 4 a 6 anos – 16 valores -----
- De 6 a 8 anos – 18 valores -----
- Superior a 8 anos – 20 valores -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. --

AD – Avaliação de desempenho - em que se pondera a avaliação relativa à média dos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro): --

- Desempenho Relevante: Entre 4 e 5 – 20 valores -----
- Desempenho Adequado: Entre 2 e 3,999 – 16 valores -----
- Desempenho Inadequado: Entre 1 e 1,999 – 8 valores -----

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP. -----

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados), é atribuída a avaliação de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

#### **Quarto - Avaliação Psicológica (AP)**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método





CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

*[Handwritten signature]*

de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. -----

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

#### **Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração máxima de 30 minutos e serão avaliados 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 aplicação deste método, basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com um perfil de competências, previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências: -----

- a. Conhecimento especializados e experiência (20%) -----
- b. Trabalho de equipa e cooperação (20%) -----
- c. Iniciativa e autonomia (20%) -----
- d. Orientação para o serviço público (20%) -----
- e. Otimização de recursos (20%) -----

O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo. -----

A EAC será valorada de acordo com a formula: -----

$$EAC = (a \times 20\% + b \times 20\% + c \times 20\% + d \times 20\% + e \times 20\%)$$

#### **Sexto — Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

- Para os candidatos que efetuam a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica: -----

$$OF = (PC \times 100\%) + AP (Apto / Não Apto)$$

- Para os candidatos que efetuam a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: ---

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Legenda: -----

OF - Ordenação Final; -----

H62/2022  
Poderes

PC - Prova de Conhecimentos; -----  
AP – Avaliação Psicológica; -----  
AC - Avaliação Curricular; -----  
EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

#### **Sétimo — Critérios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado: -----

1º Candidato/a com mais tempo de experiencia em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas); -----

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com desempenho da função (devidamente comprovadas); -----

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) no item “Capacidade de Relacionamento interpessoal”; -----

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) no item “Capacidade de planeamento e organização”; -----

b) Restantes candidatos: -----

1º Candidato/a com mais tempo de experiencia em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas); -----

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com desempenho da função (devidamente comprovadas); -----

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) no item “Capacidade de Relacionamento interpessoal”; -----

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) no item “Capacidade de planeamento e organização”; -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. -----

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade ou falta de recursos ou meios, ou a necessidade de incremento de maior transparência assim o exigiam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de



CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

setembro. -----

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade. -----

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e no site institucional do Município - [www.cm-montalegre.pt](http://www.cm-montalegre.pt). -----

Publicitação da Lista de Ordenação Final – após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e disponibilizada no site institucional do Município - [www.cm-montalegre.pt](http://www.cm-montalegre.pt). -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O JÚRI

Presidente,

  
(Maria Gorete Barroso Afonso)

1.ª Vogal,

  
(Maria Fernanda Dinis Moreira)

2.ª Vogal,

  
(Ana Rita Velho Pedreira)