Município da Madalena

ATA Nº 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na Licenciatura em Psicologia (Serviço Social e Educação) do mapa de pessoal da Câmara Municipal da Madalena, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

----- Aos vinte e sete dias do mês de Janeiro de dois mil e vinte e um, na sede da Câmara Municipal da Madalena, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores para constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação um posto de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal da Madalena- 1 Técnico Superior, com licenciatura em Psicologia - para desempenhar funções no Serviço Social e Educação, constituído pelo Presidente, Marco José Pereira Caetano, por Sílvia Liliana Simões Sêco e Lisa Goreti Matos Melo, vogais efetivos e com a seguinte ordem de trabalhos:--------

----- 1- Fixar o perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar.----------

------ 2- Decidir as fases que comportam os métodos de seleção, nos termos da legislação em vigor;----------

------ 3- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final de cada método de seleção.----------

------ 4- Elaborar o Aviso do Procedimento concursal na parte que diz respeito ao recrutamento do posto de trabalho em causa tendo em vista a sua integração no Aviso único do procedimento concursal de recrutamento de

vários postos de trabalho para o Mapa de Pessoal do Município da Madalena.----------

----- Entrando-se no primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal previsto no mapa de pessoal do Município da Madalena, deve ser aferido o seguinte perfil de competências dos candidatos:----------

-----1- **Orientação para o serviço público**:Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.----------

----- 2 - **Planeamento e organização**: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.----------

----- 3 - **Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.----------

----- 4 - **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.----------

----- 5 -**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.----------

------ Entrando-se no segundo ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que no presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, nos termos do artigo 36.º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante, LTFP, e artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de Janeiro, doravante Portaria, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do artigo 37º da LTFP:----------

Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);----------

----- E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no nº2 do artigo 36º, da LTFP, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo:----------

Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção(EPS);----------

– Prova de conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a concurso; na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

– 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. A Avaliação Psicológica é 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.----------

– Avaliação Curricular (AC) - visa 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 de desempenho obtida relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.----------

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:----------

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.----------

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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.----------

– Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.----------

----- A EAC é 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.----------

– Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados

durante a interação estabelecida entre o entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. ----------

----- A EPS é 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.----------

----- Entrando-se no terceiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que a valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com valorização às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:----------

a) OF = 0,40 PC+0,30 AP+0,30 EPS

b) OF = 0,40 AC+0,30 EAC+0,30 EPS

-----Em que:----------

-----OF = Ordenação Final.----------

-----PC = Prova de Conhecimentos.----------

-----AP = Avaliação Psicológica.----------

-----AC = Avaliação Curricular.----------

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

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção.----------

-----Cada um dos métodos de seleção, ou fases que comportam, são eliminatórios, sendo excluído do procedimento os candidatos que não compareçam ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.----------

----- **A Prova de Conhecimentos (PC)** de realização individual a realizar em data e local a comunicar oportunamente, terá uma duração até 90 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, versando sobre os seguintes temas:

- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual- Quadro de Competências e Regime Jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias;----------

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;----------

- Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, na sua atual redação- Código de Trabalho; ----

- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro- Código do Procedimento Administrativo;----------

- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico, a que se reporta o Despacho N.º 1522/2013, publicado no DR, 2ª série, nº 17, de 24 de janeiro de 2013, alterado e republicado pelo regulamento n.º 441/2020, publicado no DR, 2ª série, nº 84, de 29 de abril de 2020;----------

- Lei n.º 147/99 de 1 de setembro, na sua atual redação- Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;----------

- Lei n.º 166/99 de 14 de setembro, na sua atual redação - Lei Tutelar Educativa;----------

- Decreto- Lei n.º 12/2008 de 17 de janeiro, na sua atual redação - Regime de Execução de Medidas de Promoção e Proteção das crianças e jovens em perigo em meio natural de vida;----------

- Portaria 412/2005 de 12 de abril- É criada a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens do Concelho da Madalena ;----------

- Lei 221/2002 de 12 de outubro - Institui a atividade socialmente útil a desenvolver por parte dos beneficiários da prestação de rendimento social e inserção; ----------

- Lei 138/2015, 07 de setembro- Estatuto da Ordem dos Psicólogos Portugueses;----------

- Regulamento Municipal para a concessão de apoios sociais, culturais e educacionais à população idosa e às crianças e jovens no município da Madalena no âmbito de projetos específicos de proteção ao idoso, Madalenabraça, Intervenção psicossocial com idosos, Madalena Bem me Quer, Madalenaventura, Férias em movimento; ----------

- Regulamento Ludoteca Municipal; ----------

- Regulamento Municipal de atribuição de bolsas de estudo a alunos do ensino superior; ----------

- Regulamento dos Apoios à Habitação dos Agregados familiares carenciados no município da Madalena. ----------

- Regulamento Municipal do Idoso; ----------

- Regulamento Municipal da Comissão de Proteção ao Idoso; ----------

- Regulamento Municipal da comparticipação em Medicamentos; ----------

- Regulamento do cartão municipal de famílias numerosas; ----------

-Testes psicológicos;----------

- Integração em equipas multidisciplinares.----------

Bibliografia: ----------

- Ordem dos psicólogos (2015) "O perfil do psicólogo na administração local"; --

- Código deontológico dos psicólogos; ----------

----- **Na avaliação curricular (AC)** serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, do seguinte modo:----------

AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5, ou, AC = (HA + FP + 2EP) / 4, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público, em que:----------

----- **HA** = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.-

----- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores;----------

----- Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.----------

----- **FP** = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;----------

----- Inexistência de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 10 valores;----------

----- Frequência de uma ação de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 12 valores, acrescido de 1 valor por cada ação de formação, até ao máximo de 20 valores, só serão contabilizadas as ações devidamente comprovadas e ministradas por entidades credenciadas.----------

----- **EP** = Experiência Profissional: visa considerar a experiência, ou a sua inexistência, na carreira e categoria tendo em conta os anos de serviço no desempenho de funções idênticas ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: ----------

----- Sem experiência profissional: 0 valores; ----------

----- Inferior a 1 ano: 10 valores; ----------

----- Igual ou superior a 1 e inferior a 5 anos: 12 valores; ----------

----- Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos: 14 valores; ----------

----- Igual ou superior a 10 e inferior a 15 anos: 16 valores; ----------

----- Igual ou superior a 15 e inferior a 20 anos: 18 valores; ----------

----- Igual ou superior a 20 anos: 20 valores. ----------

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.----------

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.----------

----- **AD** = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição , competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.----------

----- Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este ítem (AD) não será tido em conta.----------

----- A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma:---

----- Avaliação de Desempenho referente ao último período avaliado:----------

----- Menção qualitativa de Excelente = 20 pontos;----------

----- Menção qualitativa de Relevante =15 pontos;----------

----- Menção qualitativa de Adequado = 10 pontos;----------

----- Menção qualitativa de Inadequado = 0 pontos.----------

----- Avaliação de desempenho relativa a funções exercidas em atividade não idêntica ao posto de trabalho a ocupar: 0 valores. ----------

----- Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado.----------

---- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto 1., é 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, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.---------

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

----- Detém um nível elevado da competência - 20 valores; ----------

----- Detém um nível bom da competência-16 valores;----------

----- Detém um nível suficiente da competência- 12 valores;----------

----- Detém um nível reduzido da competência- 8 valores;----------

----- Detém um 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 seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: ----------

----- Igual ou superior a 18 valores-nível Elevado;----------

----- Igual ou superior a 14 valores 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, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.----------

----- Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos. ----------

----- **Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, que se traduz na seguinte fórmula:

----- EPS = (CEFV + SCI + MI + DC + ROSM + OCRP) ----------

----- Sendo fatores de avaliação os seguintes: ----------

----- a) **Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)**: avalia a coerência, clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de expressão, comunicação e interpretação das questões colocadas. É valorada de 0 a 20 valores, da seguinte forma:----------

---- a_1) insuficiente - insegurança e deficiente expressão verbal – 4 valores; -----

----- a_2) Reduzido - reserva, constrangimento e expressão verbal pouco fluente – 8 valores;----------

----- a_3) Suficiente – reserva, constrangimento e expressão verbal clara –12 valores; ----------

----- a_4) Bom - segurança, clareza, desenvoltura e boa expressão verbal – 16 valores; ----------

----- a_5) Elevado – grande segurança, clareza, desenvoltura, espontaneidade e poder de comunicação – 20 valores. ----------

----- b) **Sentido crítico e inovador (SCI):** avalia as opções tomadas, respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários reais ou hipotéticos. É valorada de 0 a 20 da seguinte forma: ----------

----- b_1) Insuficiente - raciocínio confuso – 4 valores; ----------

----- b_2) Reduzido - raciocínio pouco claro – 8 valores; ----------

----- b_3) Suficiente - raciocínio claro, com alguma pertinência das ideias expostas – 12 valores; ----------

----- b_4) Bom - clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas – 16 valores; ----------

----- b_5) Elevado - vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas – 20 valores. --------

----- **c) Motivação e interesse (MI):** avalia o grau de motivação pessoal e profissional pelo exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso. São valorados de 0 a 20 valores da seguinte forma: ----------

----- c_1) Insuficiente - desinteresse e apatia – 4 valores; ----------

----- c_2) Reduzido – fraco empenho, pouco interesse, escassa motivação e reduzida vocação pelo exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 8 valores;----------

----- c_3) Suficiente – empenho satisfatório e interesse na procura de possibilidades de desenvolvimento de realização profissional no exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 12 valores; ----------

----- c_4) Bom – grande empenho, interesse, motivação e vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 16 valores; -----

----- c_5) Elevado – elevado empenho, interesse e dinamismo, acentuada vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 20 valores. ----------

----- **d) <u>Discussão curricular (DC)</u>:** avalia o aprofundamento de aspetos mencionados no currículo que sejam relevantes para o desempenho das funções. É valorada de 0 a 20 da seguinte forma:----------

----- d_1) Insuficiente – ausência de referência a aspetos mencionados no currículo – 4 valores; ----------

----- d_2) Reduzido – fraco aprofundamento de aspetos mencionados no currículo – 8 valores; ----------

----- d_3) Suficiente – aprofundamento satisfatório de aspetos mencionados no currículo – 12 valores; ----------

----- d_4) Bom – aprofundamento considerável de aspetos mencionados no currículo – 16 valores; ----------

----- d_5) Elevado – currículo aprofundado de forma excecional – 20 valores. -----

----- e) **<u>Visão global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico (ROSM)</u>** - avalia o conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho no contexto do Serviço Social e Educação, sendo valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:----------

----- e_1) Insuficiente – falta de visão global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico e desconhecimento das competências do serviço – 4 valores; ----------

----- e_2) Reduzido – fraca visão global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico e pouco conhecimento das competências do Serviço – 8 valores; ----------

----- e_3) Suficiente – mediana visão global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico e satisfatório conhecimento das competências do Serviço – 12 valores; ----------

----- e_4) Bom – boa visão global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico e bom conhecimento da competências do Serviço – 16 valores; ----------

----- e_5) Elevado – excelente visão global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico e elevado conhecimento das competências do Serviço – 20 valores. ----------

----- **f) <u>Sentido de organização e capacidade para resolução de problemas (OCRP)</u>:** avalia o sentido de organização e a capacidade para resolver uma situação concreta colocada na entrevista. É valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:----------

----- f_1) Insuficiente – incapacidade para a resolução de uma situação concreta – 4 valores;----------

----- f_2) Reduzido – fraca aptidão para a resolução de uma situação concreta – 8 valores;----------

----- f_3) Suficiente – mediana aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 12 valores; ----------

----- f_4) Bom – boa aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 16 valores; ----------

----- f_5) Elevado – excelente aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 20 valores. ----------

----- A avaliação será vertida para cada candidato numa ficha individual de avaliação, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo II). ----------

----- Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos. ----------

----- Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27º da Portaria.----------

----- Em cumprimento do disposto no artigo 22.º conjugado com o artigo 23º ambos da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.----------

----- Em cumprimento do disposto no artigo 24.º da Portaria os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e hora em que as mesmas terão lugar por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria.----------

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.----------

------ Relativamente à lista unitária de ordenação final, e respetiva publicitação, obedecerá ao disposto na referida Portaria.----------

a) Em conformidade e, numa interpretação atualista das soluções interpretativas uniformes homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de junho de 2014, na sequência da reunião de coordenação jurídica da DGAL, de 15 de maio de 2014, face à vigência da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, e revogação, por esta, da Lei nº 80/2013, de 28 de novembro, diploma que estabelecia o então

regime jurídico chamado da requalificação de trabalhadores em funções públicas, agora, regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, a Câmara Municipal da Madalena não terá de efetuar a consulta à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional previsto no artigo 34º da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, e regulamentado pela Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro, no âmbito do procedimento concursal que agora se pretende abrir para ocupação do posto de trabalho de Técnico Superior.----------

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada por unanimidade vai ser assinada por todos os presentes.----------

O presidente do júri,

1º Vogal Efetivo,

2º Vogal Efetivo,

Município da Madalena

Anexo I

AVISO

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal da Câmara Municipal da Madalena em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com os artigos 30º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, torna-se púbico que, por proposta de 02 de dezembro do ano transato, do Presidente da Câmara Municipal da Madalena, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do nº 2 do artigo 35º do Anexo I da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação do órgão executivo de 30 de março e de 07 de dezembro de 2020, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de dez dias úteis a contar da publicação de presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento do seguinte posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste município, a seguir enunciados:

- 1 (um)Técnico Superior - licenciatura em Psicologia- para exercer funções no Serviço Social e Educação.

2 -Declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias locais encontram-se dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante (LTFP), Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro (CPA) ,Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante Portaria), Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de Dezembro na sua versão atualizada e demais legislação aplicável.

5 — Prazo de validade: Nos termos do artigo 30º.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação dos postos de trabalho referidos e será constituída reserva de recrutamento interno, válida por um prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, sempre que os candidatos aprovados, que constam na lista de ordenação final, devidamente homologada, sejam em número superior ao dos postos de trabalho a ocupar em resultado deste procedimento concursal comum.

6 — Âmbito do recrutamento: Nos termos dos nºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público,

conforme deliberações a que acima se faz referência, nos termos e limites fixados no Mapa Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados deste Município, para o corrente ano, aprovado pelo órgão executivo em 30 de março de 2020.

7 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área geográfica do município da Madalena do Pico.

8 — Caracterização do posto de trabalho:

Funções correspondentes à caracterização funcional da carreira de **Técnico Superior**, grau de complexidade funcional 3, constantes do Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da LTFP complementado pelas seguintes funções inerentes à qualificação profissional exigida, no âmbito de atuação no Serviço Social e Educação, serviço integrante do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico, a que se reporta o Despacho N.º 1522/2013, publicado no DR, 2ª série, nº 17, de 24 de janeiro de 2013, alterado e republicado pelo regulamento n.º 441/2020, publicado no DR, 2ª série, nº 84, de 29 de abril de 2020, como sejam, designadamente, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas diferentes áreas do Serviço Social e Educação; Funções de avaliação, diagnóstico e acompanhamento psicológico de crianças, jovens e idosos em situação de risco. Integração em equipa multidisciplinar, numa perspetiva de intervenção sistémica e comunitária; Apoio Técnico à Comissão de proteção de Crianças e Jovens; Apoio Técnico à Comissão Municipal de Proteção ao Idoso; Apoio aos diferentes projetos dinamizados pelo Serviço Social e Educação do Município;

9 — Remuneração base prevista: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, será determinado com base no Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho e Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, de acordo com as disposições do artigo 38º da LTFP, nos termos seguintes:

9.1-Técnico Superior-2ª posição remuneratória da carreira/categoria geral de Técnico Superior, nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única a que corresponde o montante de € 1205,08;

10 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LGTFP, nomeadamente:

i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

ii) 18 Anos de idade completos;

iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refiram, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

10.1- Nível habilitacional exigido:

- 1 (um) Técnico Superior- Licenciatura em Psicologia, a que corresponde o grau previsto na alínea c), do nº 1, do artigo 86º, da LGTFP ;

11 — Atento ao disposto no artigo 35.º da LTFP não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publicita o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publicita o procedimento, excetuando os que se encontrem em situação de mobilidade, conforme o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11º.º da Portaria.

12 — Formalização das candidaturas:

12.1 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) , nos termos do artigo 18.º da Portaria.

12.2 — Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) disponível no site oficial deste município *www.cm-madalena.pt* e entregues, no prazo de candidatura, preferencialmente através de suporte eletrónico (geral@cm-madalena.pt), admitindo-se ainda a entrega pessoalmente, na Câmara Municipal da Madalena do Pico, no período de expediente (das 08h30 às 16h30m), ou remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, para Câmara Municipal da Madalena do Pico, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

13 — Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais e específicos de admissão ao procedimento concursal, designadamente:

- Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

- Currículo vitae detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como

as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);

- Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional;
- Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último.

- Comprovativo da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

- Cópia da Cédula Profissional e Comprovativo de inscrição válida e em vigor na Ordem Profissional;

13.1 — Os candidatos em Situação de Valorização Profissional deverão apresentar documento comprovativo dessa situação.

13.2 — Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional nº 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma assim como os meios/condições especiais de que necessitam para a realização dos métodos de seleção.

13.3 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

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

13.5 — Os candidatos trabalhadores do município da Madalena ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de seleção:

14.1 — No presente recrutamento e em conformidade com o artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares:

- Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

14.2 — Para os candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção, caso não exerçam a opção pelos métodos previstos no número anterior, por escrito, no formulário de candidatura, são adotados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

14.3 — A Ordenação Final (OF) dos candidatos, que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é

efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, nos seguintes termos:

a) OF=0,40 PC+0,30 AP+0,30EPS

a) OF=0,40 AC+0,30 EAC+0,30EPS.

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14.4 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando o método de seleção seguinte, sendo igualmente excluídos os candidatos que não compareçam para a sua realização.

14.5 — A prova de conhecimento será de realização individual e terá uma duração até 90 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções inerentes aos postos de trabalho postos a concurso visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como as competências dos candidatos

necessárias ao exercício das competências e/ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho em recrutamento.

14.6- Os temas comuns a abordar na prova escrita de conhecimentos, serão os seguintes:

-Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual- Quadro de Competências e Regime Jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias;

Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, na sua actual redacção;

-Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro- Código do Procedimento Administrativo;

- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico, a que se reporta o Despacho N.º 1522/2013, publicado no DR, 2ª série, nº 17, de 24 de janeiro de 2013, alterado e republicado pelo regulamento n.º 441/2020, publicado no DR, 2ª série, nº 84, de 29 de abril de 2020;

14.7-Os temas específicos a abordar na prova escrita de conhecimentos :

- Lei n.º 147/99 de 1 de setembro, na sua atual redação- Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;

- Lei n.º 166/99 de 14 de setembro, na sua atual redação - Lei Tutelar Educativa;

- Decreto- Lei n.º 12/2008 de 17 de Janeiro, na sua atual redação - Regime de Execução de Medidas de Promoção e Proteção das crianças e jovens em perigo em meio natural de vida;

- Portaria 412/2005 de 12 de abril- É criada a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens do Concelho da Madalena ;

-Lei 221/2002 de 12 de outubro - Institui a atividade socialmente útil a desenvolver por parte dos beneficiários da prestação de rendimento social e inserção;

-Lei 138/2015, 07 de setembro- Estatuto da Ordem dos Psicólogos Portugueses;

- Regulamento Municipal para a concessão de apoios sociais, culturais e educacionais à população idosa e às crianças e jovens no município da Madalena no âmbito de projetos específicos de proteção ao idoso, Madalenabraça, Intervenção psicossocial com idosos, Madalena Bem me Quer, Madalenaventura, Férias em movimento;

- Regulamento Ludoteca Municipal;

- Regulamento Municipal de atribuição de bolsas de estudo a alunos do ensino superior;

- Regulamento dos Apoios à Habitação dos Agregados familiares carenciados no município da Madalena.

- Regulamento Municipal do Idoso;

- Regulamento Municipal da Comissão de Proteção ao Idoso;

- Regulamento Municipal da comparticipação em Medicamentos;

- Regulamento do cartão municipal de famílias numerosas;

-Testes psicológicos;

- Integração em equipas multidisciplinares.

Bibliografia:

- Ordem dos psicólogos (2015) "O perfil do psicólogo na administração local";

- Código deontológico dos psicólogos;

14.8-Aquando da realização da prova de conhecimentos os candidatos deverão apresentar-se munidos de identificação por meio idóneo.

14.9 — Avaliação Psicológica - 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.

A Avaliação Psicológica é 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, 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.

14.10 — A avaliação curricular - visa 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 a avaliação do desempenho obtida relativa ao último período avaliado.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:

- habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu

ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

14.11 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC é 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.

14.12 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS é 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.

14.13 — A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

14.14 — Em situação de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria.

14.15 — Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional nº 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência em caso de igualdade de pontuação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

14.16 — Nos termos do nº 6 do artigo 11º da Portaria, conjugado com a alínea k) do nº 2 do artigo 14º da mesma Portaria, a ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método são publicitadas no sítio da Internet da Câmara Municipal da Madalena, *www.cm-madalena.pt* e será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

15 — Os candidatos excluídos, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo, de acordo com o preceituado no nº 1 do artigo 22º da Portaria.

16 — Os candidatos admitidos são convocados nos termos dos artigos 10º e n.º 3 e 7 do 21.º da Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

17 — Publicitação das listas

17.1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal da Madalena, *www.cm-madalena.pt* e disponibilizadas na sua página eletrónica, nos termos do artigo 25º da Portaria.

17.2 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação final, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal

da Madalena, *www.cm-madalena.pt* sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República sobre a sua publicação, nos termos do nº 5 do artigo 28º da Portaria.

18 — Composição do Júri:

Presidente — Marco José Pereira Caetano;

Vogais efetivos — Sílvia Liliana Simões Sêco, que substituirá o júri nas suas faltas e impedimentos, e Lisa Goreti Matos Melo ;

Vogais suplentes — Fernando António Correia Prata Evangelho e Teresa Maria Moniz da Silveira;

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria o presente Aviso será publicitado no Diário da República 2ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da Câmara Municipal da Madalena, por extrato (*www.cm-madalena.pt*) e na Bolsa de Emprego Público no 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2ª série.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação.

Câmara Municipal da Madalena... de ..... de 2021.

O Presidente da Câmara Municipal,

.....

Município da Madalena

Anexo II

Ficha de Avaliação de Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal para o recrutamento de 1 postos de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior _____

Nome: _____

Parâmetro: Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Sentido Crítico e Inovador (SCI)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Motivação e Interesse (MI)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Município da Madalena

Parâmetro: Discussão Curricular (DC)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Visão Global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico (ROSM)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Sentido de Organização e Capacidade para a Resolução de Problemas (OCRP)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da seguinte expressão:

EPS= (CEFV+SCI+MI+DC+ROSM+OCRP)/6

Município da Madalena

Anexo III

Ficha de Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências

Procedimento concursal para o recrutamento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior

Nome: _____

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 12 valores	Bom 12 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 12 valores	Insuficiente 12 valores	CF

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 12 valores	Bom 12 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 12 valores	Insuficiente 12 valores	CF

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 12 valores	Bom 12 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 12 valores	Insuficiente 12 valores	CF

Município da Madalena

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 12 valores	Bom 12 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 12 valores	Insuficiente 12 valores	CF

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 12 valores	Bom 12 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 12 valores	Insuficiente 12 valores	CF

Em que:

Elevado- Responde ás questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Bom- Responde ás questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Suficiente- Responde ás questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Reduzido- Responde ás questões colocadas com reduzido níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Insuficiente- Responde ás questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência;