



vendas novas

era uma vez uma princesa...

Município de Vendas Novas

Aviso

**Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior, na área funcional de Psicologia Clínica**

- 1.** - Em cumprimento do disposto no artigo 11.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, conjugado com os artigos 30.º e 33.º ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 08 de março de 2022, e despacho do Presidente da Câmara Municipal de 25 de julho de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do extrato em Diário da República, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um lugar de Técnico Superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior, na Área Funcional de Psicologia Clínica, para o Serviço de Desenvolvimento Social.
- 2.** - Está temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) atendendo à solução interpretativa homologada pelo Secretário de Estado da administração local em 15 de julho de 2014. A Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central não constituiu a EGRA.
- 3.** - Não existem reservas de recrutamento no Município de Vendas Novas para o recrutamento em causa.
- 4.** - Local de trabalho: Na área geográfica do Município de Vendas Novas.
- 5.** - Caracterização do posto de trabalho - Para além das atribuições e competências decorrentes da LTFP, as seguintes: funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no domínio da psicologia clínica, que sustentam a fundamentação da decisão, com especial incidência na área social; Elaborar ou orientar estudos e projetos em relação às condições psicossociais da população em geral, propondo a implementação de medidas tendentes à resolução de eventuais necessidades dos grupos de risco; Atuar no domínio da intervenção clínica, da saúde comunitária, da catástrofe e em cenários de necessidade de criação de Zonas de Concentração de Apoio à População; Articular o trabalho clínico com a componente pedagógica para intervenção em contexto escolar; Exercício de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Desenvolvimento de atividades especializadas nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Executar quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município
- 5.1.** - A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LTFP.
- 6.** - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de técnico superior, que corresponde ao nível remuneratório 16.º da tabela remuneratória única (TRU), no montante pecuniário de 1.268,04 euros (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos);





vendas novas

era uma vez uma princesa...

**7.** - Requisitos de admissão: São requisitos necessários os constantes no artigo 17.º, da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

**8.** - Os candidatos deverão ser detentores das seguintes habilitações literárias e profissionais: Licenciatura em Psicologia Clínica.

**9.** - Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

**10.** - De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 4, do artigo 11.º, da Portaria 125 -A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e sejam detentores da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Vendas Novas idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

**11.** - Atendendo ao princípio da economia processual e financeira, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de Vendas Novas de 08 de março de 2022, são admitidos no presente procedimento candidatos com e sem vínculo de emprego público.

**12.** - Formalização das candidaturas:

**12.1.** - A apresentação da candidatura deverá ser formalizada em suporte de papel, em formulário tipo, devidamente assinado, disponível no site oficial [www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt), e poderão ser entregues na Secção de Recursos Humanos do Município de Vendas Novas, de 2.ª a 6.ª feira, ou remetidas pelo correio, registado, com aviso de receção para o endereço Avª da República, 7080-099 Vendas Novas, até à data limite fixada no presente aviso.

**12.2.** - As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae datado e assinado;
- b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias e da formação profissional relacionada com a área funcional do posto de trabalho a que se candidata;
- c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:
  - i - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;
  - ii - A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detidas;
  - iii - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;
  - iv - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa;
  - v - Avaliação de desempenho quantitativa, obtida no último ciclo avaliativo, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

Os candidatos que exercem funções nesta Autarquia, estão dispensados da apresentação do documento indicado na alínea c).

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

**13. - Métodos de seleção**

**Prova de conhecimentos (PC)** que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----A prova, com uma duração de 90 minutos, e com tolerância de 10 minutos, será escrita, de natureza teórica, com consulta, incide sobre matérias diretamente relacionadas com as exigências da





## vendas novas

era uma vez uma princesa...

função e realizar-se-á individualmente, em suporte de papel. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma -----

A legislação a consultar na sua redação mais atual e/ou bibliografia de suporte às questões da prova, é a seguinte: -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico. ---
- Lei geral do trabalho em funções públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----
- Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação); -----
- Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo — Lei n.º 147/99, de 1 de setembro alterada pela Lei 142/2015 de 08 de setembro, na redação atual; -----
- Estatuto da Ordem dos Psicólogos — n.º 57/2007, de 4 de setembro, com a redação da Lei n.º 138/2015, de 7 de setembro; -----
- Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, aprovado em anexo ao Regulamento n.º 258/2011; -----
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2015), O Perfil do Psicólogo na Administração Local. Lisboa; -----

Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção.

A valoração deste método de seleção é de 45 %.

**Avaliação Psicológica (AP)**- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) 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.

A valoração deste método de seleção é de 25 %.

Conforme o disposto no n.º. 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação), *“No recrutamento dos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto e trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade , os métodos de seleção são os seguintes:*

*a) Avaliação Curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;*

*b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.*





vendas novas

era uma vez uma princesa...

Dispõe assim o número 3 do mesmo artigo que, “*Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos*”.

**Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será 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. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 40 \% + AD \times 20 \%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - habilitação de grau académico de Doutoramento;
- 19 valores - habilitação de grau académico de Mestrado;
- 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- Duração da Formação:
- $\leq 18$  horas - 10 valores;
- $> 18$  horas e  $\leq 36$  horas - 14 valores;
- $> 36$  horas e  $\leq 60$  horas - 17 valores;
- $> 60$  horas - 20 valores;
- A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:
- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas;
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- até 1 ano - 12 valores;
- 1 ano  $\leq$  3 anos - 14 valores;
- $> 3$  anos  $\leq$  5 anos - 16 valores;
- $> 5$  anos  $\leq$  10 anos - 18 valores;
- $> 10$  anos - 20 valores.

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último biénio em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente;
- 16 valores – desempenho relevante;
- 12 valores – desempenho adequado;
- 5 valores – desempenho inadequado.





vendas novas

era uma vez uma princesa...

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

A valoração deste método de seleção é de 45 %.

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**- visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:

- Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade;
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal;
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

Este método de seleção, será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, 4 e 0 valores sem competências:

- Elevado - Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- Bom - Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;
- Suficiente - Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
- Reduzido - Comportamento associado presente nas 4 competências definidas;
- Insuficiente - Comportamento associado presente nas 3 competências definidas.

A valoração deste método de seleção é de 25 %.

Como método de seleção facultativo a todos os candidatos será utilizado:

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- Motivação e orientação para o exercício da função;
- Atitude, responsabilidade e compromisso;
- Relacionamento Interpessoal;
- Capacidade de comunicação;

Os parâmetros 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 classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na 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 e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:





## vendas novas

era uma vez uma princesa...

- $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$

Sendo:

- 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 é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

**13.1.** - Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente:

1. Maior grau de habilitação;
2. Menor idade.

**14.** - Os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e sistema de valoração constam de ata do júri do procedimento, sendo disponibilizada na página do Município na internet.

**15.** - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do artigo 30.º nº 4 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

**16.** - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na página eletrónica da Câmara Municipal em [www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

**17.** - O presente procedimento rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual, e legislação complementar.

**18.** - Serão cumpridas as normas legais no que respeita aos critérios de preferência legalmente previstos.

**19.** - Nos termos do disposto na alínea a) do nº1 do artigo 11.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual conferida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) e na página eletrónica da Câmara Municipal de Vendas Novas ([www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt)).

**20.** - O Município de Vendas Novas, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

**21.** - Para efeitos de dar cumprimento às quotas de emprego estabelecidas no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem os candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

**22.** - Composição do júri:

Presidente: Ana Maria de Sousa Dias Rodrigues Morato, Técnica Superior;

Vogais efetivos: Cristina Isabel Pinto Frade, Técnica Superior e Célia Cristina Serrudo Rocha, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Hélder José Páscoa Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira; e Anabela de Fátima de Sousa Vagarinho Técnica Superior;





## vendas novas

era uma vez uma princesa...

O primeiro vogal efetivo substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e os vogais suplentes substituem os vogais efetivos.

**23** - O Município de Vendas Novas informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 30.º e 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos (as) candidatos (as) no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.

Vendas Novas, 3 de agosto de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Luís Carlos Piteira Dias

N.º Registo: INT\_CMVN/2022/4557

N.º Processo: 250.10.101.00/2022/8

