

## MUNICÍPIO DE VALONGO

### AVISO

1. Nos termos do disposto no art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e art.ºs 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e por deliberação do executivo municipal de 23/06/2022, torna-se público que se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 8 postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal deste Município, para 8 Técnicos Superiores, com Licenciatura e/ou Mestrado Integrado na área da Psicologia.

2. O procedimento é regulado pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

3. Local de Trabalho - O local de trabalho será na área do Município de Valongo.

4. O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.ºs 3 e 4 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

5. O horário a praticar terá a carga horária em vigor para a administração pública, isto é, 7 horas diárias e 35 semanais.

6. Caracterização do posto de trabalho e perfil pretendido:

- Exercício de funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Técnico Superior, constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, nomeadamente nas seguintes atividades: desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de programas e planos de prevenção, intervenção psicológica/psicoeducativa e promoção da Saúde Psicológica, dirigidos aos diversos elementos da comunidade, tanto a nível individual como coletivo; acompanhamento psicológico de crianças, jovens e adultos; intervenção psicológica junto da comunidade escolar (alunos, professores, pais, encarregados de educação e outros agentes educativos), no que diz respeito, entre outros, à promoção de ações integradas na educação pré-escolar e no 1º CEB de promoção da leitura e da escrita, a intervenção ao nível de problemas de adaptação escolar, perturbações emocionais e do comportamento, das dificuldades de aprendizagem e de relacionamento familiar, à promoção das transições escolares, assim como à articulação com os recursos da comunidade; conceção e implementação de ações de sensibilização, programas de promoção da Saúde, projetos de desenvolvimento de competências socio-emocionais, programas de promoção de competências escolares, ações de prevenção (por exemplo, da toxicod dependência, da gravidez precoce ou do bullying), entre outros; intervenção psicológica junto de famílias, em situações de desproteção de menores, desenvolvimento de competências parentais, integração das famílias em redes de apoio social, melhoria das relações familiares, entre outras.

Deve ainda possuir competências de trabalho em equipa, de relacionamento interpessoal, e de comunicação; Ser autónomo/a, proativo/a e possuir espírito de iniciativa; Raciocínio crítico e de tomada de decisão baseada em evidências; Orientação para resultados e para o serviço público; Capacidade de organização e planeamento.

7. O posicionamento remuneratório do trabalhador a recrutar será efetuado nos termos do art.º 38.º da LTFP, tendo como base a posição remuneratória correspondente ao nível 15 da 2.ª posição da carreira de Técnico Superior, da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, ao qual corresponde o montante pecuniário de 1.215,93 €.

8. Requisitos de admissão: poderão candidatar-se os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os requisitos definidos no art.º 17.º da Lei Geral Trabalho Funções Públicas (LTFP) e sejam titulares da Licenciatura e/ou Mestrado Integrado na área da Psicologia.

9. O recrutamento efetuar-se-á nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 30.º e da alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, sendo aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

Os candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público devem declarar a sua situação profissional no requerimento de candidatura e apresentar a declaração referida no ponto 12.1.2.

Relativamente ao regime de quotas para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 2 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

10. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional.

11. Não serão admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira/categoria e, não se encontrando numa situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Valongo, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

12. Forma e prazo de apresentação de candidaturas: As candidaturas são submetidas através da plataforma de serviços online, disponível no separador Recursos Humanos, em <https://servicosonline.cm-valongo.pt>. Podem ainda ser entregues pessoalmente até às 17.30 horas no Gabinete do Município da Câmara Municipal de Valongo, Avenida 5 de Outubro, 160, 4440-503 VALONGO, ou remetidas por correio, sob registo e com aviso de receção, para o endereço referido.

No código da Publicitação do Procedimento os candidatos poderão optar por mencionar o Código da Oferta da B.E.P ou o número do aviso da publicação no Diário da República. Em relação ao preenchimento dos campos referentes à carreira, categoria e área de atividade os candidatos deverão preencher o formulário da seguinte forma:

Carreira – Técnico Superior; Categoria- Técnico Superior; Área – Psicologia.

12.1 Os requerimentos de admissão deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

12.1.1 Fotocópia do certificado de habilitações literárias.

12.1.2 Os candidatos titulares de relação jurídica de emprego público deverão entregar declaração comprovativa do serviço de origem, devidamente carimbada e assinada, mencionando a categoria, tipo de relação jurídica e descrição das funções, identificando qual foi a avaliação de desempenho obtida, com menção qualitativa e quantitativa, ou fotocópias da avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo.

12.1.3 Curriculum vitae, devidamente datado e assinado, de acordo com os parâmetros fixados para a avaliação curricular, juntando os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados;

12.2 Os candidatos que detêm relação jurídica de emprego público com o Município de Valongo estão dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que declarem, sob compromisso de honra, que se encontram disponíveis no seu processo individual.

12.3 Os candidatos portadores de deficiência deverão declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de candidatura, o tipo de deficiência e grau de incapacidade, conforme o n.º 1 do art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, juntando documento comprovativo.

13. Métodos de seleção a aplicar.

13.1. De acordo com o estipulado no n.º 1, alíneas a) e b) do art.º 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto nos art.ºs 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, são métodos de seleção obrigatórios:

- Prova Escrita de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica.

Caso o candidato tenha relação jurídica de emprego e esteja a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto em causa, são avaliados através dos seguintes métodos:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

A Entrevista Profissional de Seleção será aplicada a todos os candidatos, nos termos do n.º 4 do citado art.º 36.º, conjugado com o disposto na al. a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

13.2. Os métodos de seleção serão aplicados, tal como previsto no n.º 1 do art.º 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, sendo concedido aos candidatos a audiência prévia em cada um dos métodos.

É condição de aplicação do método seguinte, o aproveitamento obtido no método anterior, tal como estabelece o n.º 2 do art.º 7.º conjugado com o n.º 10 do art.º 9.º, ambos da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídica-funcional, até à satisfação das necessidades, atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o art.º 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

13.3. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

14. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), constituída por questões de escolha múltipla, que terá a duração de 01h30m, com consulta da legislação somente em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre a seguinte programa/legislação, com a redação em vigor na data da publicação deste Aviso na BEP:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Regulamento n.º 637/2021, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 134, em 13 de julho de 2021 - Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses — versão consolidada;
- Regime Jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, aprovado pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;
- Regime Jurídico da Educação Inclusiva, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho.

15. A Avaliação Psicológica (AP), será valorada de 0 a 20 valores, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

16. A Avaliação Curricular (AC) - calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho.

As Habilitações Literárias serão ponderadas da seguinte forma:

- Licenciatura – 16 Valores

- Mestrado – 18 Valores

- Doutoramento – 20 Valores

A Experiência Profissional inerente à função em concurso, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

Até 3 anos – 10 valores;

Superior a 3 até 6 anos – 14 valores;

Superior a 6 até 9 anos – 16 valores;

Superior a 9 anos – 20 valores.

A Formação Profissional na área do posto de trabalho será ponderada da seguinte forma:

Sem ações de formação – 10 valores;

Frequência de ações de formação, até ao total de 100 horas – 12 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas, até ao total de 200 horas – 16 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 200 horas, até ao total de 300 horas – 18 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 300 horas – 20 valores;

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

A avaliação de desempenho será ponderada o resultado da média aritmética dos últimos 3 ciclos avaliativos.

17. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores



18. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração de 20 minutos por candidato, visa avaliar, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, de forma objetiva e sistemática, (1) os conhecimentos e experiência profissionais, (2) a capacidade de relacionamento interpessoal e a (3) capacidade de comunicação, de acordo com o perfil definido. Estes fatores serão pontuados de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

A classificação final do método será o resultado da média aritmética, considerando-se a pontuação até às centésimas, da valoração atribuída a cada um dos fatores.

19. A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [(PEC \text{ ou } AC * 45\%) + (AP \text{ ou } EAC * 25\%) + (EPS * 30\%)]$$

Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

20. O júri do concurso terá a seguinte composição:

PRESIDENTE – O Diretor do Departamento da Departamento da Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social, Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira;

VOGAIS EFETIVOS – Chefe da Divisão de Intervenção Social, Dra. Maria Fernanda Afonso que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e o Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Dr. Rui Pedro Gomes Martins;

VOGAIS SUPLENTEs – Chefe da Divisão de Cidadania e Juventude Dra. Gisela Alexandra Ramalho Barbosa e a Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos, Dra. Maria Fernanda da Costa.

21. Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata das reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, podendo os candidatos consultar o processo na Divisão de Recursos Humanos dentro do horário normal de funcionamento (09h00m às 12h30m e das 14h00m às 17h30m);

22. As listas de classificação e as listas de candidatos serão publicitadas, para consulta, na página eletrónica do Município, [www.cm-valongo.pt](http://www.cm-valongo.pt) e afixadas no átrio do Edifício dos Paços do Concelho;

23. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição, a Administração Pública, 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.

24. Tendo em conta que as entidades gestoras de requalificação nas autarquias Locais (EGRAS) ainda não estão constituídas, assumindo as entidades elencadas no n.º 1 do art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 a posição de EGRA e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as autarquias locais estão 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 requalificação previsto no art.º 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, declara-se não existir no Município de Valongo qualquer trabalhador em situação de requalificação.

25. O Município de Valongo irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (EU) 2016/679, e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente procedimento concursal.

Valongo, 13 de julho de 2022.

O Presidente da Câmara,

(Dr. José Manuel Pereira Ribeiro)