



ATA Nº 1



-----Aos quatro dias do mês de junho do ano de 2024, pelas 10h30, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dr. Pedro Almeida, Diretor de Departamento de Recursos Humanos, presidente do Júri, Dr.ª Diana Santos, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Organizacional e Dr. Romeu Rodrigues, Chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Carreiras, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 técnico/a superior (Licenciatura em Psicologia) para a Divisão de Desenvolvimento Organizacional, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma: -----

-----Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março: Psicologia (311). -----

-----Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. -----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar serão:-----

-----**a) Prova de conhecimentos**, destinada a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

-----A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla e terá a duração de 1 hora (uma única fase). A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.-----

-----**Legislação e/ou bibliografia geral e específica:**-----

-----Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação, Modernização Administrativa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, Código do Trabalho; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação, Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado; Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código da Contratação Pública; Decreto-Lei n.º 86-A/2016 de 29 de dezembro - Regime da formação profissional na Administração Pública; Decreto-Lei n.º 173/2019 de 13 de dezembro - Adapta o regime de formação profissional à Administração Local; Portaria n.º 851/2010 de 6 de



setembro (alterada e republicada pela Portaria nº 208/2013 de 26 de junho) - Regula o sistema de certificação de entidades formadoras; Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho e Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, Edições Sílabo, A. Rego, M.P. Cunha, J. Gomes, R.C. Cunha, C. Cabral Cardoso, A.C. Marques.. -----

-----**b) Avaliação psicológica** - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

-----E ainda como método facultativo: -----

-----**c) Entrevista de Avaliação de Competências** - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)** -----

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

-----OF – Ordenação Final -----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) -----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----**a) Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da



for  
PS  
2

formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:-----

-----**HAB – Habilitação académica:** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:-----

-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

-----Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

-----**Formação profissional (FP):**-----

-----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:-----

----- Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----

----- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores;-----

----- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores; -----

----- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----

----- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores e-----

----- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. -----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

| Ações de formação | Unidades de crédito |
|-------------------|---------------------|
| 1,2 dias          | 1                   |
| 3,4 dias          | 2                   |
| 5 dias            | 3                   |
| > 5 dias          | 4                   |

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

-----**Experiência Profissional (EP),** onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

-----Até um ano – 8 valores;-----

-----Mais de um ano e até dois anos – 10 valores; -----

-----Mais de dois anos e até quatro anos – 12 valores; -----

-----Mais de quatro anos e até seis anos – 14 valores;-----

-----Mais de seis anos e até oito anos – 16 valores; -----

-----Mais de oito anos e até dez anos – 18 valores e -----



fr  
 (S)  
 S

-----Mais de dez anos – 20 valores.-----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.-----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

----- de 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;-----

----- de 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores;-----

----- de 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores e-----

----- de 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.-----

-----Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----

-----Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.-----

-----A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

-----**AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)**-----

-----em que:-----

-----AC = Avaliação Curricular-----

-----HAB = Habilitação Académica-----

-----FP = Formação Profissional-----

-----EP = Experiência Profissional-----

-----AD = Avaliação de Desempenho-----

-----**b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.-----

-----E ainda como método facultativo:-----

-----**c) Avaliação Psicológica** – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências



previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção. -----

----- **OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)** -----

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

----- OF – Ordenação Final -----

----- AC – Avaliação Curricular -----

----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

----- AP – Avaliação Psicológica (método facultativo) -----

----- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. --

----- A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. -----

----- O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----

----- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

----- Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. -----

----- Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou



correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

-----A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. -----

-----A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

-----Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência. -----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

O Júri,