



Município de Guimarães
Aviso
Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o artigo 11º 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, torna-se público que se encontra aberto, conforme despacho da Vereadora então responsável pelos Recursos Humanos, datado de 6 de julho de 2021, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, **procedimento concursal comum** para constituição de vínculo 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:

Refª 10/2021 - 1 Técnico Superior Psicólogo.

O recrutamento foi autorizado pela Câmara Municipal, por deliberação de 25 de janeiro de 2021, que aprovou o mapa anual de recrutamentos, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 29, de 11 de fevereiro (Despacho n.º 1649/2021), alterado pela deliberação em 17 de maio de 2021, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 115, de 16 de junho (Despacho n.º 5923/2021).

Declara-se que não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções correspondentes ao posto de trabalho mencionado são exercidas no Município de Guimarães, afetas à **Divisão de Ação Social**.

2) Caracterização do posto de trabalho: Afere e aplica testes, a fim de determinar as características mentais, físicas ou outras, designadamente a inteligência, as capacidades, as aptidões e as potencialidades dos indivíduos; interpreta, avalia e aconselha de acordo com os resultados obtidos nos testes; faz sinalização, atendimento e acompanhamento psicológico; dinamiza sessões de capacitação e de prevenção; estabelece contactos com famílias, cuidadores, educadores e outros técnicos especializados para trabalhar soluções para os problemas ou modos de abordagem dos mesmos; estuda, individualmente ou em colaboração com outros técnicos, fatores psicológicos no diagnóstico, tratamento e prevenção de problemas e perturbações emocionais ou de personalidade; faz avaliação psicológica e psicopedagógica; promove ações de desenvolvimento de competências socio-emocionais; contribui para o desenvolvimento de competências de indivíduos ou grupos; planeia, gere, monitoriza e avalia projetos em áreas sociais e educativas; redige relatórios, informações e propostas; pode coordenar equipas de trabalho; elabora cadernos de encargos, memórias descritivas e especificações para concursos públicos ou adjudicações na área de atividade; pode ser designado



gestor de contrato, no âmbito do Código dos Contratos Públicos; colabora na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; garante o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribui para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do Município.

3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência correspondente à 2ª posição, nível 15 da carreira e categoria de Técnico Superior, com a remuneração base mensal de 1 215,93€;

4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.1 Outros requisitos de admissão:

a) Nível habilitacional: Licenciatura em Psicologia.

b) Inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses como membro efetivo.

5) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, conforme permitido pelo disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e nos termos do despacho que aprovou o mapa anual de recrutamentos, acima referido.

6) Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Guimarães idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7) Apresentação das candidaturas:

7.1 Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.



7.2 Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma, preenchido em suporte eletrónico, que se encontra disponível em www.cm-guimaraes.pt, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

7.3 Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas em suporte papel.

8) Documentação exigida:

8.1 A candidatura deve ser acompanhada do curriculum vitae, redigido em português e, sob pena de exclusão:

- a) Certificado da licenciatura em Psicologia ou de Mestrado Integrado em Psicologia, redigido em português.
- b) Documento comprovativo da inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses, como membro efetivo.

8.2 Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para além dos documentos referidos no ponto anterior, devem anexar, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido nº 2, os seguintes documentos:

- a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido e respetiva remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;
- b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

8.3 A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

8.4 Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e limite constantes do ponto 10 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

8.5 Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

8.6 Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo da licenciatura em Psicologia, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.



9) Métodos de Seleção:

9.1 Aos candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os métodos de seleção: Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

9.1.1 Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

9.1.1.1 A prova de conhecimentos é cotada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.1.1.2 A prova de conhecimentos assume a forma escrita, em suporte papel, com duração de 2 horas e 30 minutos, sem consulta, versando sobre temas que decorrem da prática profissional na Divisão de Ação Social, com suporte nas referências bibliográficas, legislativas, informativas e eletrónicas que a seguir se indicam, na redação que se encontrar em vigor à data de publicação do aviso de abertura do presente procedimento concursal:

- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, artigo 23º ao artigo 62º
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.
- Regime da modernização administrativa: Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril.
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, artigos 70º a 73º.
- Decreto-lei 115/2006 de 14 de junho.
- Áreas de intervenção, projetos e programas e estrutura interna da Divisão de Ação Social da Câmara Municipal de Guimarães;
- Estratégias de Desenvolvimento Social Municipal: Plano de Desenvolvimento Social para o Crescimento Inclusivo 2015-2020; Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação do Concelho de Guimarães; Plano de ação “Guimarães Cidade Amiga das Crianças”; Plano de ação para o acolhimento de cidadãos com necessidade de proteção internacional; Programa “Guimarães 65+”;
- Regulamentos Municipais: Regulamento de Apoio às Instituições de Solidariedade Social de Guimarães; Regulamento Municipal para Atribuição de Apoios a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade; Regulamento do Cartão Municipal de Pessoa com Deficiência;
- Princípios éticos e deontológicos na área da Psicologia;



- Metodologias de avaliação e de intervenção;
- Análise de casos e elaboração de relatórios técnicos e de avaliações diagnósticas;
- Gestão por projetos;
- Atividade da Divisão de Ação Social, acesso em: <https://www.cm-guimaraes.pt/municipio/camara-municipal/servicos/acao-social>
- PINHEIRO, Maria do Rosário e GASPAR, Maria Filomena, Desenhar Projetos de Intervenção Social (workshop técnico), 2008, acesso em https://gulbenkian.pt/cidadaos-ativos/wp-content/uploads/sites/42/2018/09/Desenhar-Projetos_Cidadaos_Ativos_2018.pdf
- MOREIRA, Paulo; GONÇALVES, Óscar; BEUTLER Larry E.; Métodos de Seleção de Tratamento: O melhor de cada paciente, Porto Editora, 2005
- LOURENÇO, Arlindo da Silva; SHINE, Sidney; ORTIZ, Marta Cristina Meirelles (org), Produção de documentos em psicologia: Práticas e reflexões teórico-críticas, Vetor Editora, 2021

9.1.2 Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

9.1.2.1 A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo, 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.

9.1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Os parâmetros avaliados são: experiência profissional; motivação para a função; comunicação; representação e colaboração institucional; planeamento e organização; tolerância à pressão e gestão do stresse; autonomia e resolução de problemas.

9.1.3.1 A entrevista 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

9.1.3.2 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

9.1.4 Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.



9.1.5 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **AP** = Avaliação Psicológica; **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

9.2 Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

9.2.1 Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

9.2.1.1 HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
Doutoramento em Psicologia	20 valores
Mestrado/ pós-graduação em áreas de especialização da Psicologia	16 valores
Licenciatura em Psicologia ou Mestrado Integrado em Psicologia	14 valores

9.2.1.2 FP - Formação Profissional, é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 400 horas de formação	20 valores
De 200 a 400 horas de formação	16 valores
De 50 a 200 horas de formação	12 valores
Até 50 horas de formação	8 valores
Sem formação	0 valores

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a seis horas e uma semana de formação corresponde a cinco dias.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.



9.2.1.3 EP - Experiência Profissional, é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 15 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 10 até 15 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 até 10 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

- No caso dos candidatos detentores do grau de especialista em psicologia clínica e da saúde atribuído pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, mediante apresentação de documento comprovativo, acrescem 2 valores à pontuação obtida na tabela anterior.
- Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

9.2.1.4 AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP, considerando que a avaliação passou a ter caráter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato = 12 valores

9.2.2 A classificação da 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

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

24



9.2.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

9.2.3.1 A entrevista 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.

9.2.4 Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Os parâmetros avaliados são: experiência profissional; motivação para a função; comunicação; representação e colaboração institucional; planeamento e organização; tolerância à pressão e gestão do stresse; autonomia e resolução de problemas.

9.2.4.1 A entrevista 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

9.2.4.2 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

9.2.5 Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

9.2.6 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF=AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

10) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; subsistindo o empate, são utilizados os critérios de preferência definidos na ata nº 1 do procedimento concursal.

11) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.



12) De acordo com o nº 1 do artigo 7.º da mencionada Portaria nº 125-A/2019, os métodos de seleção são aplicados num único momento. Nos termos do despacho datado de 6 de julho de 2021, acima identificado, poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

13) A ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final é publicitada na página eletrónica do Município.

14) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 25.º da referida Portaria nº 125-A/2019.

15) A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

16) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019.

17) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º 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.

18) Composição e identificação do júri que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no art.º 14.º da Portaria mencionada:

Presidente: Alexandra Isabel Quinta Cunha, chefe da Divisão de Ação Social

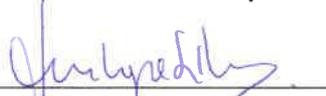
Vogais Efetivos: Luís António Gomes Machado – Psicólogo do Trabalho e das Organizações e Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno, técnica superior.

Vogais Suplentes: Margarida Maria Ferreira Cardoso Correia Jordão e Margarida Isabel Peixoto Carneiro, técnicas superiores.

A presidente do júri é substituída nas suas faltas e impedimento pelo 1º vogal efetivo.

Paços do Concelho de Guimarães, 5 de janeiro de 2022

O Vereador de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 21/10/2021)


(Paulo Lopes Silva)