



ATA N.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora então responsável pelos Recursos Humanos, datado de trinta e um de agosto de dois mil e vinte e um, constituído por **Alexandra Isabel da Quintã Cunha**, chefe da Divisão de Ação Social, que presidiu, **Luís António Gomes Machado**, Psicólogo do Trabalho e das Organizações e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, Técnica Superior, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, com licenciatura em **Psicologia**.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante denominada apenas por Portaria.

A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção obrigatórios:

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.

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

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

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.

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.

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.

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.



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.

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.

5. **Ordenação Final dos candidatos:** 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.

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

Métodos de seleção obrigatórios:

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).

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 |

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.



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.

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 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

1.5. 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:

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

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD - Avaliação de Desempenho.

2. 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.

2.1. 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.

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.

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.

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.

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, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

5. Ordenação Final dos candidatos: 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.

C. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

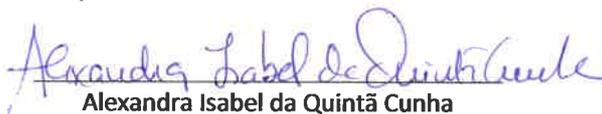
Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1º Candidato com maior classificação atribuída no parâmetro experiência profissional, aferida na Entrevista Profissional de Seleção

2º Candidato com maior classificação atribuída no parâmetro motivação para a função, aferida na Entrevista Profissional de Seleção;

3º Candidato com menor idade.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada.


Alexandra Isabel da Quintã Cunha


Luís António Gomes Machado



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



património mundial
world heritage

Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno

Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno