



ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto – Reserva de Recrutamento - Técnico Superior – Psicólogo Programa Municipal de Apoio aos Cuidadores Informais

O Júri do concurso composto pela Dra. Catarina Silva, Chefe da Unidade Orgânica de 3º Grau – Promoção da Saúde, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dra. Hirondina Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, e pelo Dr. Pedro Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunido a 25 de agosto de 2023, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade **os critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação**, bem como o sistema de classificação final constantes nesta acta, relativamente à seleção dos candidatos para constituição de reserva de recrutamento para a Carreira / Categoria de Técnico Superior, funções de Psicólogo; em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para o Programa Municipal de Apoio aos Cuidadores Informais. Este programa pretende apoiar os cuidadores informais, designadamente através da implementação de respostas de capacitação, apoio e fomento de pausas ocasionais do cuidador informal principal em relação à sua tarefa de cuidar, protegendo e promovendo a sua saúde psicológica e a sua qualidade de vida.

As funções são as descritas no conteúdo funcional para a função de psicólogo a que acrescem as especificamente relacionadas com o Programa Municipal de Apoio aos Cuidadores Informais, a saber: - Avaliação psicológica, psicopedagógica e psicossocial; acompanhamento psicológico; 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; intervenção psicológica junto das famílias, junto de idosos, de grupos de risco e socialmente vulneráveis, de pessoas com incapacidade; capacitação da comunidade; colaborar, desenvolver e implementar ações de formação, educação ou sensibilização dirigidas aos vários intervenientes da comunidade; participar na elaboração de processos de candidatura a financiamentos.

Só podem ser admitidos candidatos com a seguinte habilitação académica e profissional obrigatória: - Licenciatura em Psicologia; inscrição na Ordem dos Psicólogos.

Os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma:



Métodos obrigatórios

A) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = ((HAB*10\%) + (FP*40\%) + (EP*50\%))$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, avaliado da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;
- Habilitações de grau superior – 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias gerais e específicas.

Serão contabilizadas ações adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, **até ao limite de 20 valores:**

Accões de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional:

- Cursos com duração < a 12 horas – 1 valor;
- Cursos com duração ≥ a 12 horas e < a 24 horas – 2 valores;
- Cursos com duração ≥ a 24 horas e < a 35 horas – 3 valores
- Cursos com duração ≥ a 35 horas e < a 60 horas – 4 valores
- Cursos com duração ≥ a 60 horas – 5 valores
- Curso de Pós-graduação (*) – 10 valores.

(*) Apenas será considerada a formação pós-graduada em área directamente relacionada com o perfil do concurso.

1 dia de formação = 6 horas se outra métrica não figurar no certificado.

Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente certificadas e realizadas **desde 1 de janeiro de 2018** até à data da abertura do procedimento concursal, com exceção das pós-graduações em áreas de interesse para a função e CAP de formador.



Costa Gomes

EP = Experiência Profissional: A valorização da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos critérios a seguir indicados.

A pontuação obtida neste critério será obtida através da seguinte fórmula: (EP1 + EP2)

EP1 – Experiência profissional específica.

Será contabilizado como tempo de experiência profissional neste subcritério o correspondente ao desenvolvimento de funções específicas nas áreas referidas no perfil em concurso, que se encontre devidamente comprovado.

Este subcritério é valorado até 15 valores.

Sem Experiência – 0 valores;

Inferior a 3 anos – 1 valor;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos – 3 valores

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos – 5 valores

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 8 valores

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 10 valores

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 15 anos – 12 valores

Igual ou superior a 15 anos – 15 valores

EP2 – Experiência em elaboração de candidaturas a medidas de financiamento nacionais ou comunitárias.

Será contabilizada como experiência profissional neste subcritério a elaboração de candidaturas a medidas de financiamento nacionais ou comunitárias, que se encontre devidamente comprovada.

Este subcritério é valorado com 5 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente discriminado e comprovado pela entidade empregadora ou entidade pública.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.



colaboração

(Handwritten signature)

B) Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada / simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (20 A + 20 B + 20 C + 20 D + 20 E) / 100,$$

Em que:

- A - planeamento e organização;
- B - tolerância à pressão e contrariedades;
- C - conhecimentos especializados e experiência;
- D - trabalho em equipa e cooperação;
- E - relacionamento interpessoal.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores – nível excelente;
- 18 valores – nível muito bom;
- 16 valores – nível bom;
- 14 valores – nível satisfaz bastante;
- 12 valores – nível satisfaz;
- 10 valores – nível suficiente;
- 8 valores – nível insuficiente;
- 4 valores – nível não satisfaz.

Ordenação final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{AC + EAC}{2}$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências;



Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, 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 ou fase seguintes, sendo que em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de valorização profissional, posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e por fim os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 25 de agosto de 2023.

Cobringilva
[Signature]
[Signature]