



## ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

### **Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo – Técnico Superior – Psicólogo – 2 postos de trabalho Radar Social**

O Júri do concurso composto pela Dra. Cláudia Magalhães, Chefe de Divisão de Coesão Social, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dra. Paula Oliveira, Chefe da UO de 3º Grau - Habitação e pela Dra. Hironidina Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunido a 4 de junho de 2024, 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 recrutamento de 2 Técnicos Superiores, funções de Psicólogo; em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, nos termos da deliberação camarária de 2 de abril de 2024 que se transcreve: - “No âmbito da Componente 03 – Respostas Sociais do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), surge a medida Radar Social que visa a criação de equipas multidisciplinares para implementação de projetos piloto, em Portugal continental, de acordo com a dimensão populacional residente em cada concelho. O projeto Radar Social assenta no desenvolvimento de um trabalho de parceria e de cooperação, de referenciação e de (re)conhecimento dos problemas de pobreza e exclusão social, em complementaridade com as redes locais. Através da medida Radar Social será implementado um sistema integrado de georreferenciação social e de capacitação dos territórios na ativação das respostas e otimização dos recursos, visando trazer maior eficácia à ação das entidades locais, apoiada na noção de desenvolvimento social e integrada numa perspetiva do desenvolvimento local. Dado que a candidatura do Município de Viana do Castelo a esta medida foi aprovada, estão reunidas as condições para operacionalizar o projeto. Para este efeito, propõe-se a abertura de procedimento concursal a termo resolutivo certo, para contratação de 2 Técnicos Superiores (Psicólogo), (...)”

As funções gerais previstas no mapa de pessoal são as seguintes: Efetua estudos de natureza científico-técnica, que fundamentam e preparam a decisão, em áreas como recursos humanos apoio social, educativo e cultural, colaborando, nomeadamente nas seguintes áreas: promoção de ações necessárias ao recrutamento seleção e orientação profissional dos trabalhadores: resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; deteção de necessidades de comunidade educativa, com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas adequadas, designadamente em casos de insucesso escolar Identificação de necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando atividades de índole cultural, educativa e recreativa.

Pretende-se que o técnico superior seja capaz de dinamizar as ações do projeto Radar Social; Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social – Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação; Realizar o mapeamento dos recursos regionais e locais; Garantir a implementação de um sistema integrado de georreferenciação social de



âmbito municipal que identifique pessoas, famílias e grupos em situação de vulnerabilidade social e/ou risco de pobreza e exclusão social; Garantir a realização da georreferenciação de recursos, respostas e soluções a nível local/regional em estreita articulação com as Cartas Sociais Municipais; Colaboração com a equipa multidisciplinar; Garantir a execução do Plano de Ação atendendo aos objetivos do Radar Social; Garantir a aplicação de instrumentos de operacionalização e monitorização do projeto; Garantir a articulação com as entidades parceiras da Rede Social de Viana do Castelo; e articular com os diversos serviços do Município de Viana do Castelo, por forma ao cruzamento de informação.

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

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 – 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 para o posto de trabalho.

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:**

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

- Cursos com duração < a 12 horas – 0,5 valor;
- Cursos com duração ≥ a 12 horas e < a 24 horas – 1 valor;
- Cursos com duração ≥ a 24 horas e < a 35 horas – 2 valores
- Cursos com duração ≥ a 35 horas e < a 60 horas – 3 valores
- Cursos com duração ≥ a 60 horas – 4 valores
- Curso de Pós-graduação (\*) – 5 valores.



(\* ) Apenas será considerada a formação pós-graduada em área diretamente relacionada com os perfis em 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.**

EP = Experiência Profissional: A valoração 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 + EP3)

**EP1 – Experiência profissional específica - candidaturas.**

Será contabilizada como experiência profissional neste subcritério a correspondente à elaboração de candidaturas e outros documentos no âmbito do planeamento estratégico social do território.

**Este subcritério é valorado com 8 valores.**

Dispõe de experiência devidamente comprovada – 8 valores;

Não dispõe de experiência devidamente comprovada – 0 valores.

**EP2 – Experiência profissional específica – rede social.**

Será contabilizada como experiência profissional neste subcritério a obtida na rede social e respetivo conselho local de ação social, conforme o previsto no DL 115/2006, de 14 de junho, na redação atual.

**Este subcritério é valorado com 8 valores.**

Dispõe de experiência devidamente comprovada – 8 valores;

Não dispõe de experiência devidamente comprovada – 0 valores.

**EP3 – Experiência profissional geral.**

Será contabilizada como tempo de experiência profissional neste subcritério a correspondente ao desenvolvimento de funções de técnico superior de psicologia no âmbito da intervenção social, que se encontre devidamente comprovado.

**Este subcritério é valorado até 4 valores.**

Sem Experiência – 0 valores;

Inferior a 36 meses – 1 valor;

Igual ou superior a 36 meses e inferior a 60 meses – 2 valores

Igual ou superior a 60 meses e inferior a 10 anos – 3 valores

Igual ou superior a 10 anos – 4 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.

A contabilização da experiência profissional é cumulativa, isto é, a experiência profissional obtida no subfactor EP1 e EP2 também é contabilizada no EP3.

Os candidatos que obtenham uma valoração 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.

### **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 simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (25\% A + 25\% B + 25\% C + 25\% D)$$

Em que:

- A - Orientação para os resultados;
- B - Planeamento e organização;
- C – Trabalho em equipa e cooperação;
- D – Conhecimentos especializados e experiência.

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;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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, 4 de junho de 2024.

Assinado por: **CLÁUDIA MARGARIDA ROCHA DE MAGALHÃES**

Num. de Identificação: 10262979

Data: 2024.06.14 08:35:11+01'00'

Assinado por: **Paula Alexandra Carvalho de Oliveira**  
Num. de Identificação: 10260425  
Data: 2024.06.06 15:42:01+01'00'

[Assinatura Qualificada] Assinado de forma digital por  
Hirondina da Conceição [Assinatura Qualificada] Hirondina  
Passarinho Machado da Conceição Passarinho Machado  
Dados: 2024.06.06 14:34:43 +01'00'