Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho na carreira geral de técnico superior de psicologia - Proc. 04/2023

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITERIOS -1

Aos dezassete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho na carreira geral de técnico superior de psicologia para **a** Direção Municipal de Políticas Sociais, Divisão de Projetos Socioeducativos, Divisão de Ação Social, Divisão de Saúde e Divisão de Saúde e Segurança no Trabalho, constituído pela Presidente de júri, Patricia Araújo Braga Lopes de Sousa Alves, pela 1ª Vogal efetiva Cláudia Susana Lobo Pais Teixeira Gomes, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e pela 2ª Vogal efetiva Sandra Maria Moreira Gonçalves, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17 e 18.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

1.1. Para os candidatos com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, o método de seleção a aplicar é **"avaliação curricular"**, complementado com o método **"Entrevista de Avaliação de Competências"**, exceto quando por escrito afaste este método de seleção caso em que se lhe aplica o método de seleção "**Prova de Conhecimentos**" complementado com o método **Entrevista de avaliação de competências**.

1.2. Para os demais candidatos o método de seleção é "**Prova de conhecimentos**" complementado com o método **Entrevista de avaliação de competências.**

1.3 Os métodos de seleção têm carater eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fase, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes;

1.4 A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados equivale à desistência do procedimento concursal não lhe sendo aplicado o método seguinte.

2. Aplicação dos métodos de seleção:

Considerando o elevado número de candidaturas que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais e tendo em conta os custos financeiros, os métodos se seleção serão aplicados de forma faseada conforme o disposto no art.º 19º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, nos seguinte termos.

2.1. O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2. A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, **na proporção de 3 (três) por cada posto de trabalho a concurso**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades nos termos do disposto na alínea b) do nº 1º do artigo19.º da Portaria.

2.3. Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção ou dos métodos seguintes os restantes candidatos, que se consideram excluídos.

3. Métodos de seleção:

3.1 **Avaliação curricular** - Com uma **ponderação de 60%**, visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência ónus para o candidato, de acordo com o nº 3º do art.º 15º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

AC = [(HL) + (FP x 2) + (EP x 3) + (AD)] /7

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) Será ponderado o grau de habilitação literária, outros cursos de grau superior, certificados pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Habilitação académica exigida para o ingresso na carreira – **18,00 valores**

Habilitação académica superior - **20,00 valores**

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

Serão valoradas as ações de formação frequentadas, a partir do ano de 2020 até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso = 0 valores
Com formação profissional < 50 horas – 4,00 valores;
Com formação profissional > 50 horas e < 100 horas – 8,00 valores;
Com formação profissional > 100 horas e < 200 horas – 10,00 valores;
Com formação profissional > 200 horas e < 350 horas – 13,00 valores;
Com formação profissional > 350 horas e < 500 horas – 16,00 valores;
Com formação profissional > 500 horas e < 750 horas – 18,00 valores;
Com formação profissional > 750 horas – 20,00 valores.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.

Experiência profissional (EP) – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Até 3 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho – 10 valores

- Mais 3 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho – 12 valores

- Mais de 6 anos e até 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho – 16 valores

- Superior a 9 anos em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho – 20 valores

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – **0,00 valores**
Desempenho Adequado – (2 a 3,999) – **10,00 valores**
Desempenho Relevante – (4 a 5) – **15,00 valores**
Excelente – (4 a 5) – **20,00 valores**

Para os candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de **10,00 valores**.

3.2 Prova de conhecimentos (PC) - Com uma **ponderação de 60%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de escolha múltipla e desenvolvimento, com a duração de 90 minutos, com possibilidade de consulta aos diplomas legais simples (edições não anotadas/comentados pelo autores) e restante bibliografia, podendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos, não sendo autorizada a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos eletrónicos, designadamente calculadora, tablet ou computadores.

A Prova de conhecimentos versará sobre a seguinte legislação:

Conhecimentos Gerais:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigos 17º a 24º, 70.º a 73.º, 79.º a 88.º (mais mapa anexo à Lei), 122.º a 135.º;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo, artigos 3.º a 13.º; 86.º a 88.º e 102.º a 134.º;

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, artigos 55º a 75º;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho, artigos 237º a 257º.

Conhecimentos Específicos:

- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, estabelece o regime jurídico aplicável à violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, *Perfil dos psicólogos em saúde pública*, gabinete de estudos da ordem dos Psicólogos, junho 2020;
- Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho – Educação Inclusiva;
- "Para uma Educação Inclusiva – Manual de Apoio à Prática". Editor: Ministério da Educação/ Direção Geral da Educação (DGE), 2018;
- Decreto-Lei nº 21/2019, de 30 de janeiro – transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da educação;
- D.L .n.º 55/2020, de 12 de agosto, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social.

Na realização da Prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do nº 2 do art.º 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos teórica com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

A Prova de conhecimentos (PC)será composta por 2 grupos:

Grupo I - A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos gerais) será constituída por 4 (quatro) questões de resposta de escolha múltipla, com pontuação de 1,50 (um e meio) valores cada uma, com uma valoração final de 6 valores.

As respostas deverão estar devidamente fundamentadas, com a indicação do diploma legal e artigo aplicável.

- Responde corretamente – 1,00 valores;
- Fundamenta, indicando corretamente o(s) diploma(s) legal (ais) – +0,25 valores;

- Fundamenta, indicando corretamente o(s) artigo(s) – +0,25 valores;
- Não responde ou responde erradamente – 0,00 valores

Grupo II - A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos específicos) será constituída por 6 (seis) questões de desenvolvimento e/ou escolha múltipla, com uma valoração final de 14 valores.

3.3 **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)** - Com uma **ponderação de 40%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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 = [(A x 3) + (B x 2) + (C) + (D x 2) + (E x 2)] /10

A. Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

B. Orientação para resultados: Capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;

C. Adaptação e melhoria contínua: avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma continua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;

D. Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

E. Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa

F. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

CF = (AC / PC x 60%) + (EAC x 40%)

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação de curricular

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista de avaliação de competências

5. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria nº233/2022, de 09 de setembro.

6. Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos são notificados de acordo com o previsto no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Os candidatos admitidos/aprovados são convocados para a realizados dos métodos de seleção, nos termos do art.º 22º da mesma Portaria.

7. As atas de júri, listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

8. No âmbito do exercício da audiência dos interessados, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt – Informação - documentos municipais – requerimentos (544).

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,

Patricia Lopes

Patricia Araujo Braga Lopes de Sousa Alves

VILA NOVA DE GAIA
CÂMARA MUNICIPAL

Claudia Teixeira Gomes

Claudia Susana Lobo Pais Teixeira Gomes

Sandra Maria Moreira Gonçalves