

Handwritten signature and initials.

“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ATIVIDADE DE PSICOLOGIA”

ATA

Aos dezasseis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Albufeira e no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, área de atividade de Psicologia, conforme despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal de Albufeira, de 12/08/2020, estando presentes a Presidente do Júri, Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pífaro Dinis, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Albufeira e Vereadora do Pelouro da Saúde e Segurança no Trabalho, a 1.ª vogal efetiva, Carla Maria Pereira Cabrita Silva Farinha, Diretora do Departamento de Gestão e Finanças, e o 2.º vogal efetivo, Celso Emanuel Travanca Simões Mendes, Responsável da Unidade de Saúde e Segurança no Trabalho, em regime de substituição. -----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

PRIMEIRO - Métodos de Seleção -----

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o n.º 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção**.-----

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.-----

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular. -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. ----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em B): -----

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. Terá a forma escrita, revestindo a natureza teórica, com a duração de noventa minutos e tolerância de trinta minutos, sendo de realização individual, e incidirá sobre as seguintes temáticas: -----

- Legislação aplicável à segurança e saúde no trabalho
 - Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, e diversas adaptações, que estabelece o Regime Jurídico de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;-----
 - Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, que estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Área técnica de recrutamento – Psicologia da Saúde Ocupacional
 - Objetivos e fundamentos da Psicologia da Saúde Ocupacional; Metodologias de avaliação de riscos psicossociais; Intervenção em Psicologia do Trabalho e Saúde Ocupacional, considerando-se como bibliografia essencial de estudo:
 - Chambel, Maria José (2016). Psicologia da Saúde Ocupacional. Edição Pactor, Lisboa;
 - Coelho, João Aguiar (2008). Uma Introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional, Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho. Edições Universidade Fernando Pessoa, Porto;
 - Coelho, João Aguiar (2014). Psicólogo da Saúde Ocupacional. Edições Universidade Fernando Pessoa, Porto;
 - Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>).

Apenas será permitida a consulta da legislação indicada. A prova de conhecimentos, será pontuada de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. -----

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. -----

Será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

- ✓ Elevado – 20 valores -----
- ✓ Bom – 16 valores -----
- ✓ Suficiente – 12 valores -----
- ✓ Reduzido -8 valores -----
- ✓ Insuficiente – 4 valores -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em A): ----- R

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas. ----- C. L. M.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- **A habilitação académica e profissional (HAP);** -----

- **A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

- **A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----

De acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (30 HAP + 30 FP + 40 EP) / 100$$

Em que: -----

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----

- Licenciatura - 18 valores -----
- Mestrado - 19 valores -----
- Doutoramento – 20 valores -----

Formação Profissional (FP) – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividade – 10 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração até 24 horas – acresce 0,25 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 25 a 35 horas – acresce 0,5 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,75 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 1 valor; -----
- Por cada ação de formação de duração superior a 180 horas – acresce 1,25 valores; -----

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo de 0,25 valores. -----

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores. -----

Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. -----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula: -

$$EP = (AQT + 2 AQL) / 3,$$

Em que: -----

Avaliação Quantitativa (AQT) -----

- Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano – 10 valores; -----
- Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores; -----
- Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores; -----
- Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores; -----
- Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores; -----
- Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

Handwritten notes:
C1
C2
↑

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher: -----

- Sem experiência de trabalho ou $<$ 1 ano – 0 valores; -----
- Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores; -----
- Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores; -----
- Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores; -----
- Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores; -----
- Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

4. A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

- C1 – Orientação para resultados;-----
- C2 – Análise da informação e sentido crítico; -----
- C3 – Iniciativa e autonomia-----
- C4 -- Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- C5 – Trabalho de equipa e cooperação. -----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 competências
16 – Bom	Em 4 competências
12 – Suficiente	Em 3 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 – Insuficiente	0 a 1 competência

SEGUNDO - Método de seleção facultativo -----

ag
C/ta
A

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- A – Interesse e motivação profissional; -----
- B – Sentido crítico; -----
- C – Capacidade de expressão e fluência verbal; -----
- D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função. -----

De acordo com a seguinte tabela: -----

Avaliação	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Parâmetros	4 Valores	8 Valores	12 Valores	16 Valores	20 Valores
A – Interesse e motivação profissional					
B – Sentido crítico					
C – Capacidade de expressão e fluência verbal					
D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função					

TERCEIRO – Valoração e Classificação Final -----

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: -----

$$OF = (30 PC + 30 AP + 40 EPS) / 100 \text{ ou } OF = (30 AC + 30 EAC + 40 EPS) / 100$$

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. -----

QUARTO – Critérios de Ordenação Preferencial -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos referidos critérios, será utilizada ordenação em função da valoração obtida na Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

QUINTO - Exclusão dos Métodos de Seleção -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

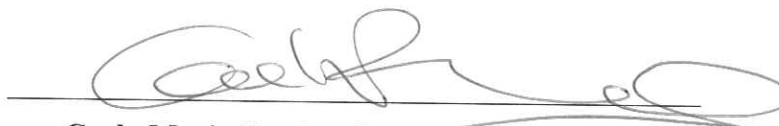
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. -----

A Presidente do Júri,



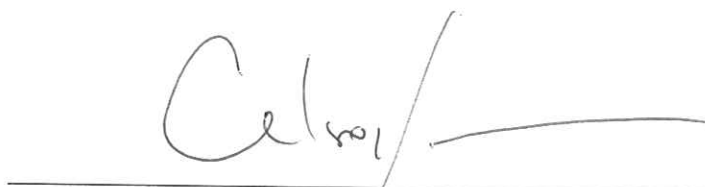
Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pífaro Dinis
(Vice-Presidente da Câmara Municipal de Albufeira)

A 1.ª Vogal efetiva,



Carla Maria Pereira Cabrita Silva Farinha
(Diretora do Departamento de Gestão e Finanças)

O 2.º Vogal efetivo,



Celso Emanuel Travanca Simões Mendes
(Responsável da Unidade de Saúde e Segurança no Trabalho, em regime de substituição)

