

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Procedimento Concursal Comum com vista à ocupação de três (3) postos de trabalho para a Carreira e Categoria de Técnico Superior em Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto - Licenciatura em Psicologia

DATA 13/05/2024

Aos treze dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu, o Júri do procedimento Concursal supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIM do Médio Tejo, datado de seis de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, cuja composição e identificação seguidamente se enumera – Presidente: Jorge Manuel Salgado Simões, Secretário Intermunicipal da CIMT; 1º Vogal Efetivo: Sónia Filipa Martins dos Santos, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico e Modernização Administrativa da CIMT - Gestão da Contratualização, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: José Vítor Gomes Luís, Psicólogo da Câmara Municipal de Abrantes; 1º Vogal Suplente: Fernando António Marçal, Técnico Superior da CIMT; 2º Vogal Suplente: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior da CIMT.

Estando presentes o Presidente e os Vogais Efetivos do Júri, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: “Apoio psicológico e psicoterapêutico a crianças e jovens vítimas de violência doméstica; Apoio psicológico às vítimas de violência doméstica”.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, que os requisitos Habilitacionais deverão ser:

- . Licenciatura em Psicologia (CNAEF 311);
- . Inscrição válida como membro da Ordem dos Psicólogos Portugueses;
- . Formação TAV – Técnico/a de Apoio à Vítima.

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados no número 6 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 17º e n.º 2 do artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade, utilizar como método de seleção obrigatório a Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, o Júri deliberou, por unanimidade, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 19.º da citada Portaria, que os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo a aplicação do segundo método apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação.

Avaliação Curricular (AC): a avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados com base na análise do respetivo currículo vitae, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o

Ata da definição dos Critérios de avaliação

posto de trabalho a ocupar, entre os quais: -----
Habilitação Académica – HA; -----
Formação Profissional – FP; -----
Experiência Profissional – EP; -----

A avaliação curricular de carácter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, apurada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = (20\%HA) + (30\%FP) + (50\%EP)$$

As ponderações dos fatores HA, FP e EP integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa, que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto. -----

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios: -----

HA = Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se pondera a titularidade de um grau académico superior: -----

Licenciatura em Psicologia – 16 valores; -----

Mestrado/Doutoramento em área distinta da psicologia clínica – 17 valores; -----

Mestrado em Psicologia Clínica – 18 valores; -----

Doutoramento em Psicologia Clínica – 20 valores. -----

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, que se encontrem devidamente comprovadas. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será valorado numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: -----

- Sem participação em ações de formação: 0 valores; -----
- Ações de formação até 20 horas: 8 valores; -----
- Ações de formação igual ou superior a 20 horas e inferior a 60 horas: 10 valores; -----
- Ações de formação igual ou superior a 60 horas e inferior a 100 horas: 12 valores; -----
- Ações de formação igual ou superior a 100 horas e inferior a 300 horas: 16 valores; -----
- Ações de formação igual ou superior a 300 horas e inferior a 400 horas: 18 valores; -----
- Ações de formação igual ou superior a 400 horas: 20 valores -----
- Especialização Avançada – reconhecida pela Ordem dos Psicólogos Portugueses em pelo menos uma das seguintes especialidades: a) Intervenção precoce; b) Psicologia comunitária; c) Psicologia da justiça; d) Psicoterapia: 20 valores; -----
- Outras especializações/formações pós-graduadas designadamente em intervenções psicoterapêuticas focadas no trauma (trauma based approach) ou outras promovidas por Sociedades e Associações de Psicoterapia protocoladas com a Ordem dos Psicólogos Portugueses: 20 valores. -----

Nota: Os valores atribuídos à formação profissional não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----

Experiência profissional em contexto de apoio a vítimas de violência doméstica: -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Experiência profissional inferior a 1 ano – 10 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 14 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos – 18 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 5 anos – 20 valores. -----
Experiência profissional noutras áreas: -----
 Sem experiência profissional – 0 valores; -----
 Experiência profissional até 1 ano - 4 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 8 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 3 anos – 10 valores. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) está prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, e alínea d), n.º 1 do artigo 17º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A preparação e aplicação do método será realizada por técnico credenciado, de gestão de recursos humanos, com formação adequada. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual contendo a indicação das competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

Perfil de Competências a avaliar: C1 - Orientação para Resultados; C2 - Planeamento e Organização; C3 - Adaptação e melhoria contínua; C4 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; C5 - Conhecimentos Especializados e Experiência. -----

Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos. -----

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 5 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC=(C1+C2+C3+C4+C5)/5$$

Critérios de Avaliação: -----

Fundamentação da Classificação	Valoração
Competência não demonstrada. O candidato não revela comportamentos associados à competência.	0 valores
Competência demonstrada a um nível insuficiente. O candidato revela poucos comportamentos associados à competência, apresentando dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	1 a 4 valores
Competência demonstrada a um nível reduzido.	5 a 9 valores

Ata da definição dos Critérios de avaliação

O candidato revela a adoção de alguns comportamentos associados à competência, dando alguns exemplos diretamente relacionados com a sua experiência, no entanto sem grande aprofundamento.	
Competência demonstrada a um nível suficiente. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	10 a 15 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 a 20 valores

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores ou obtenha um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, bem como como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21º da Portaria. -----

Ordenação Final (OF) -----

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: **OF=(70%AC) + (30%EAC)** -----

Em que: -----

---- OF = Ordenação Final; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, efetuando-se o recrutamento respeitando a prioridade que decorre da regra geral prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na qual é consagrado o princípio de que o recrutamento se efetua pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional (requalificação) e, esgotados estes, dos restantes candidatos. ---

Nos termos do n.º 3 do artigo 23º da Portaria, a lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis, após a realização do último método de seleção. -----

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 1, artigo 6º da Portaria. -----

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 24.º Portaria, bem como noutras disposições legais aplicáveis. Substituindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

1. Classificação mais elevada atribuída no item experiência profissional; -----
2. Maior numero de horas de formação profissional diretamente relacionada com o desempenho da função; -----
3. Habilitação literária mais elevada. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência será de 1.385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos), correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 16 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

O Presidente do Júri	Os Vogais	
Jorge Manuel Salgado Simões	Sónia Filipa Martins dos Santos	José Vítor Gomes Luís

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Anexo I

Perfil de competências – Técnico Superior

Para efeitos de aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências no Procedimento Concursal supramencionado, de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

Caracterização do Posto de Trabalho:

O posto de trabalho em questão, é para desempenho de funções, na Estrutura de Apoio Técnico e Modernização Administrativa, correspondente à Carreira e Categoria de Técnico Superior, com grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de licenciatura Psicologia.

Funções a exercer:

- . Apoio psicológico e psicoterapêutico a crianças e jovens vítimas de violência doméstica;
- . Apoio psicológico às vítimas de violência doméstica.

Perfil de Competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:

Competências	Comportamentos
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades – chave);
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
	.Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;

Ata da definição dos Critérios de avaliação

determinando prioridades.	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
	Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
	Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
	Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de uma forma disponível e diligente.	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;
	Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.