



ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 14/05/2024, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo determinado**, tendo em vista o preenchimento de **um (1) posto de trabalho** da categoria/carreira de **Técnico Superior (Psicologia)**, para **constituição da equipa Radar Social**, previsto e não ocupado, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na **Divisão de Ação Social e Saúde**, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dra. Anabela Paula da Silva Pimenta, Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde;
- **Vogais Efetivos:** Dra. Sandra Manuela Martins Igreja, Chefe de Unidade Municipal do Gabinete de Solidariedade Social, Família e Voluntariado e Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.
- **Vogais Suplentes:** Dra. Diana Rafaela Queirós Simões, Técnica Superior e Dra. Maria Cândida Andrade Pinheiro Machado, Técnica Superior.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e elaboração de pareceres e projetos, com grau de complexidade 3, designadamente:

- Diagnóstico de problemas sociais e necessidades para um planeamento estratégico da intervenção social;
- Desenvolver projetos e ação ao nível da intervenção na comunidade;
- Contribuir para a prevenção de violência e de outros comportamentos de risco e de discriminação;
- Promoção da cidadania ativa, da inclusão de pessoas e famílias nas suas comunidades;
- Realização de visitas domiciliárias no âmbito das situações de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade social;
- Colaboração na atualização dos instrumentos de planeamento da Rede Social – Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS), e Plano de Ação com inclusão das atividades enquadradas no âmbito do Programa Radar Social;
- Mapear os recursos regionais e locais;
- Realizar a avaliação social preliminar e prospetivas da situação sociofamiliar;
- Implementação e operacionalização de um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social, bem como recursos, respostas e soluções;



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

- Colaborar na conceção, desenvolvimento e execução do Plano de Ação do Programa Radar Social.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Descrição da Habilitação

Licenciatura em Psicologia (CNAEF 311), licenciatura prevista na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Não é possível a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

Outros requisitos obrigatórios

Inscrição na Ordem dos Psicólogos como membro efetivo.

Possuir Carta de Condução.

Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

- 1) **Avaliação Curricular (AC)**: será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas:

Habilitação literária exigida (Licenciatura em Sociologia)	18 Valores
Mestrado	19 Valores
Doutoramento	20 Valores

- b) **Formação Profissional (FP)**: serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com especial



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

relevância a frequência de formação na área da Psicologia Comunitária / Social, adquirida através de ações de formação, pós-graduações, cursos de especialização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, devidamente comprovada através de cópia de respetivo certificado que indiquem expressamente o número de horas de duração da ação, realizadas desde 2019 (inclusive), e valoradas da seguinte forma:

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
≤ 100 horas de formação relevante	10 valores
> 100 e ≤ 200 horas de formação relevante	12 valores
> 200 e ≤ 300 horas de formação relevante	14 valores
> 300 e ≤ 400 horas de formação relevante	16 valores
> 400 e ≤ 500 horas de formação relevante	18 valores
> 500 horas de formação relevante	20 valores

**Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, não será considerado.*

c) Experiência Profissional (EP): Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, em regime de estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 3 anos	10 valores
> 3 e ≤ 6 anos	12 Valores
> 6 e ≤ 8 anos	14 Valores
> 8 e ≤ 10 anos	16 Valores
> 10 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 12 anos	20 Valores

d) Avaliação do Desempenho (AD) SIADAP: Relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

** Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores*

2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para a avaliação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Competências técnicas:

- Orientação para os resultados
- Adaptação e melhoria contínua
- Otimização de recursos

Competências pessoais:

- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Trabalho em equipa e cooperação

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos:

- Conhecimentos especializados e experiência

Faseamento dos métodos de seleção:

De acordo com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, e da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF=70\% \times AC + 30\% \times EAC$$

Candidatos com grau de incapacidade:

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar cópia do atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde.



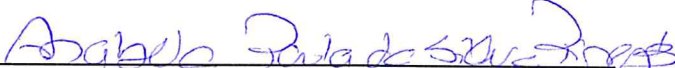
Critérios de desempate:

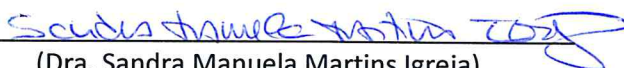
Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda aplicar, na seguinte ordem, como critérios de desempate complementares, nos casos em que subsiste a igualdade de valoração, os seguintes:

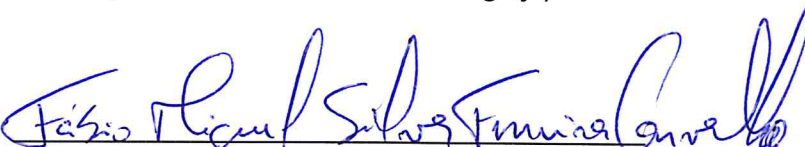
- a) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP.
- b) Maior classificação no parâmetro de avaliação **Entrevista de Avaliação de Competências**.
- c) Habilitação literária superior.
- d) Primazia na data e hora da submissão da candidatura, contadas desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,


(Dra. Anabela Paula da Silva Pimenta)


(Dra. Sandra Manuela Martins Igreja)


(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)

