



cebrúlio
DP

ATA DE CRITÉRIOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, FUNÇÃO DE PSICÓLOGO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos vinte e seis dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Viana do Castelo, de oito de julho de dois mil e vinte e cinco, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17.º a 21.º e 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O júri deliberou que a definição dos métodos de seleção e dos respetivos critérios de apreciação observará os princípios da igualdade, do mérito, da proporcionalidade, da transparência e da não discriminação, atendendo ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar e à necessidade de assegurar a adequada avaliação das competências técnicas e comportamentais exigidas para o exercício das funções.

Conteúdo funcional – Técnico Superior (Psicólogo) – 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 da 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.

MÉTODOS DE SELEÇÃO



coabrigilho
\$

A – Candidatos não abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Considerando o estatuído nos n.ºs 1 e 3 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, que não se encontrem na previsão do n.º 2 daquele artigo, os seguintes métodos de seleção

- Prova de Conhecimentos – ponderação de 100%;
- Avaliação Psicológica – menção classificativa de Apto/Não Apto.

PROVA DE CONHECIMENTOS

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será escrita e oral, de natureza teórica e de simulação, levada a efeito em dois momentos. De realização individual, com possibilidade de consulta de legislação em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada ou bibliografia, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

A prova incidirá sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função, com a duração máxima de 120 minutos (escrita) e 30 minutos (oral de simulação), e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, orientada para as seguintes temáticas, legislação e bibliografia:

Legislação e regulamentação

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, na parte aplicável aos trabalhadores da Administração Pública;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades



Cabrita Silva
SP

intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua redação atual;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na redação atual;
- Despacho n.º 7059/2018, de 25 de julho, que determina o modelo de respostas de saúde mental no Serviço Nacional de Saúde e no âmbito do Sistema Integrado de Emergência Médica a implementar em caso de acidente grave ou catástrofe;
- Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, na sua redação atual;
- Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 86/2024;
- Norma n.º 003/2019 da Direção-Geral da Saúde, que estabelece o Modelo de Intervenção Diferenciada no Luto Prolongado em Adultos no Serviço Nacional de Saúde;
- Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual;
- Decreto-Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro, que estabelece os termos e as condições do reconhecimento do estatuto de cuidador informal, bem como as medidas de apoio aos cuidadores informais e às pessoas cuidadas, alterado pelo Decreto-Regulamentar n.º 5/2024, de 6 de novembro;
- Regulamento n.º 1156/2023, de 26 de outubro, que aprova o Regulamento e Plano de Ação – Programa Municipal de Apoio aos Cuidadores Informais;
- Regulamento n.º 446/2025, de 2 de abril, que aprova o Regulamento Municipal de Proteção Civil.

Bibliografia



colaboração
SA

- Instituto da Segurança Social (2026). *Guia prático: Estatuto do Cuidador Informal Principal e Cuidador Informal não Principal*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;
- Loureiro, I., e Miranda, N. (2018). *Promover a saúde: dos fundamentos à ação* (3.^a ed.). Almedina;
- Organização Mundial da Saúde, War Trauma Foundation e Visão Global Internacional (2015). *Primeiros cuidados psicológicos: Guia para trabalhadores de campo*;
- Pereira, M. (coord.) (2015). *Intervenção Psicológica em crise e catástrofe*. Ordem dos Psicólogos Portugueses;
- Conteúdo funcional definido para a função em concurso.

A valorização dos dois momentos da prova será de 75% para a componente escrita e de 25% para a componente oral.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil funcional previamente definido.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através da atribuição das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem a validade prevista na Portaria n.º 233/2022, podendo, dentro do respetivo prazo legal, ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, nos termos legalmente admissíveis.



Carabazilha
R

VALORAÇÃO FINAL

A valoração final dos candidatos abrangidos pelo presente ponto corresponde à classificação obtida na Prova de Conhecimentos, condicionada à obtenção da menção de Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

B – Candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os candidatos que 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, os métodos de seleção são os seguintes, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura, caso em que se lhes aplicarão os métodos acima descritos:

- Avaliação Curricular – ponderação de 60%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 40%.

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, atendendo de forma especial à relação direta desses elementos com o conteúdo funcional do posto de trabalho e com as competências próprias das autarquias locais e as competências transferidas da administração central para a administração local, nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovados documentalmente, nomeadamente os abaixo discriminados, sendo a classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e obtida através da média aritmética ponderada resultante da aplicação da seguinte fórmula:



Cabrita Gilvo
[Signature]

$$AC = (HL + FP + 3*EP + AVD) / 6$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias

- Licenciatura – 18 valores;
- Nível académico superior à licenciatura – 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP = Formação Profissional

Neste parâmetro apenas serão consideradas as iniciativas formativas obtidas nos últimos 5 anos, nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas, até ao limite de 20 valores.

A valoração base será a seguinte:

- Cursos com duração inferior a 35 horas – 1 valor;
- Cursos com duração igual ou superior a 35 horas – 2 valores.

Sem prejuízo da valoração base referida no parágrafo anterior, será especialmente bonificada a formação profissional diretamente relacionada com matérias integradas na esfera de atribuições e competências das autarquias locais ou no âmbito das competências transferidas da administração central para a administração local, designadamente nas áreas de ação social, saúde, proteção civil, inclusão social, desenvolvimento local, gestão de projetos e de candidaturas a financiamentos e demais áreas de intervenção municipal legalmente previstas, desde que tais conteúdos revelem conexão objetiva com o posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos do disposto no número anterior, acresce à valoração base de cada ação formativa relevante um bónus de 0,5 valores, sem prejuízo do limite máximo de 20 valores neste parâmetro.



Cobrinha
CF

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

EP = Experiência Profissional

- Inferior a 1 ano – 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 12 valores;
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos – 16 valores;
- Igual ou superior a 5 anos – 20 valores.

Neste parâmetro apenas será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovado.

Será especialmente valorizada a experiência profissional adquirida em entidades da administração local, entidades intermunicipais ou outros serviços públicos com intervenção em domínios de interesse autárquico, bem como a experiência desenvolvida em áreas materialmente relacionadas com as atribuições e competências dos municípios, com especial ênfase nas áreas da ação social, saúde, proteção civil, inclusão social, gestão de projetos e de candidaturas a financiamentos, ou com as competências transferidas da administração central para a administração local, desde que revele conexão objetiva com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos da valorização referida no parágrafo anterior, à pontuação correspondente ao escalão temporal em que o candidato se enquadre acresce um bônus de 1 valor quando a experiência profissional comprovada assuma especial relevância autárquica nos termos definidos, sem prejuízo do limite máximo de 20 valores neste parâmetro.

AVD = Avaliação de Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa ao ano de 2025 em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, valorada do seguinte modo:



Cobainça
R

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Regular – 12 valores;
- Desempenho Bom – 16 valores;
- Desempenho Muito Bom – 20 valores.

A ausência de avaliação de desempenho exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 12 valores.

Na apreciação dos elementos curriculares, o júri atenderá sempre à natureza específica das funções a exercer, assegurando que a formação e a experiência consideradas como relevantes mantêm relação direta e material com o conteúdo funcional definido para o presente posto de trabalho, em obediência aos princípios da adequação, proporcionalidade e igualdade de tratamento.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências será realizada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para os resultados;



coabrigado
R

- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Iniciativa;
- Análise crítica e resolução de problemas.

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 competências escolhidas, dividida pelo número de competências avaliadas.

Cada competência será avaliada através da seguinte escala:

- 20 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 15 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 10 valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência;
- 5 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência;
- 0 valores: não sabe ou não responde.

VALORAÇÃO FINAL

A valoração final dos candidatos abrangidos pelo presente ponto resultará das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Em que:

- VF = Valoração Final;
- AC = Avaliação Curricular;
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO E DEMAIS REGRAS PROCEDIMENTAIS



Colaboração
[Signature]

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios complementares:

1. Candidato com nível académico superior;
2. Subsistindo o empate, a melhor nota constante do certificado de habilitações;
3. Persistindo o empate, o maior número de horas de formação efetuada nos últimos 5 anos;
4. Mantendo-se o empate, a primazia será dada pela data e hora da submissão da candidatura.

Considerando a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por razões de celeridade e de economia processual, a utilização dos métodos de seleção poderá ser faseada, nos seguintes termos:

- a) Aplicação, num primeiro momento, do primeiro método de seleção (Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular) à totalidade dos candidatos;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, quando aplicável; em caso de igualdade de classificação no 20.º lugar, deverão ser convocados todos os candidatos que detenham a mesma nota, respeitada a prioridade legal da situação jurídico-funcional dos candidatos, quando aplicável;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método de seleção ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos:



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Cotrim Silva

- Que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte;
- Que tenham obtido o juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à desistência do procedimento.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a presente reunião, pelas onze horas, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI,

Diogo Nuno F. R. P.

19
Cotrim Silva