



## Ata n.º 1 - / Ref.ª B – TS (Psicologia)

Aos 8 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, pelas 14 horas, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal para preenchimento de 1(um) posto de trabalho de técnico superior (área de psicologia), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, autorizado por deliberações da Câmara Municipal de 20 de outubro de dois mil e vinte.

Estiveram presentes: a Presidente Marilene Regina Pereira de Carvalho, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira no Município de Miranda do Corvo e os Vogais efetivos, Paula Alexandra Mendes Solheiro Claro, técnica superior (área de psicologia) e António José Gonçalves dos Santos Vaz, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira no Município de Penacova.

A reunião teve por finalidade a definição dos métodos de seleção, dos critérios de classificação final e dos documentos a apresentar pelos candidatos, bem como de regras de admissão e exclusão das candidaturas e a elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal.

### 1 – Fixação dos métodos de seleção, critérios e ponderações a utilizar nos métodos de seleção.

#### 1.1 – Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

##### Métodos obrigatórios para os candidatos em geral:

a) Prova de Conhecimentos (PC); será escrita, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores, terá a duração de 90 (noventa) minutos, com tolerância de 15 (quinze) minutos. A prova será composta por 20 questões de escolha múltipla, que serão valoradas a 1 valor cada, e versará sobre a seguinte legislação:

Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo; Código do Trabalho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Penacova; Norma de Controlo Interno 2021 (disponível para consulta em [www.cm-penacova.pt](http://www.cm-penacova.pt) – Gestão Municipal – Orçamentos 2021); Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses - Regulamento nº258/2011, de 20 de abril, na sua redação atualizada; Estatuto da Ordem dos Psicólogos Portugueses - Lei nº57/2008, de 04 de setembro, na sua redação atualizada; Decreto-Lei nº 54/2018, de 06/07, na sua redação atualizada; Gabinete de Estudos Técnicos (2015) - O Perfil do Psicólogo na Administração Local, Ordem dos Psicólogos Portugueses; Gabinete de Estudos Técnicos (2018) - A Intervenção das/os Psicólogas/os no Contexto Educativo, Ordem dos Psicólogos Portugueses; Fundamentos do Comportamento Organizacional – 2.ª Edição, Fundação Calouste Gulbenkian, Orlando Gouveia Pereira; Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro; Decreto-Regulamentar n.º 18-A/2009, de 04 de setembro; Saúde Psicológica e Covid -19 - Ordem dos Psicólogos Portugueses.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



Poderá ser consultada a bibliografia/legislação identificada, devendo ser consultada a versão atual à data de realização das provas, não sendo permitido o uso de legislação comentada e/ou anotada, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

b) Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa. Propondo-se superiormente que seja efetuada por técnico credenciado ou por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

#### **Método facultativo:**

Entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. Versará sobre questões que permitam avaliar as competências, aspetos profissionais e aspetos comportamentais, principalmente relacionados com a comunicação e o relacionamento interpessoal. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações e parâmetros a avaliar.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o n.º 2 do artigo 7.º da Portaria da Tramitação do Procedimento Concursal (Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual). A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

**Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**, ou seja, que possuam vínculo de emprego público e/ou que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou em situação de requalificação que imediatamente, antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e no caso de não ser acionada a possibilidade conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º, da mesma norma, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), em que:



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



### **Métodos obrigatórios**

a) Avaliação curricular (AC), 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 a avaliação de desempenho obtida.

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 nos seguintes parâmetros:

Habilitação académica (HAB): onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação Unidades de crédito

1 a 2 dias 1

3 a 4 dias 2

5 dias 3

> 5 dias 4

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano – 8 valores;

Entre um e dois anos – 10 valores;

Entre três e quatro anos – 12 valores;

Entre cinco e seis anos – 14 valores;

Entre sete e oito anos – 16 valores;

Entre nove e dez anos – 18 valores;

Mais de dez anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957

Júri TS - Psicologia

mod G10-RH

páginas 3 | 8



Avaliação de Desempenho (AD) - relativa aos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

- O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio – 10,00 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HAB (25%) + FP(25%) + EP(40%) + AD(10%) em que:

AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC): 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.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 8 valores e Insuficiente, 4 valores.

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

a) Competências técnicas:

Orientação para o serviço público;

Orientação para os Resultados;

Análise da informação e sentido crítico.

b) Competências pessoais:

Negociação e Persuasão;

Tolerância à Pressão e Contrariedades;

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

c) Competências conceptuais ou conhecimentos específicos:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional

Nível Classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 7 competências;
16 - Bom	Em 6 competências;
12 - Suficiente	Em 4/5 competências;



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



8 - Reduzido	Em 2/3 competências;
4 - Insuficiente	Em 0/1 competência.

### Método facultativo

**Entrevista profissional de seleção (EPS):** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. Versará sobre questões que permitam avaliar as competências, aspetos profissionais e aspetos comportamentais, principalmente relacionados com a comunicação e o relacionamento interpessoal. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações e parâmetros a avaliar.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o n.º 2 do art. 7.º da Portaria da Tramitação do Procedimento Concursal (Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril na redação atual) . A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Na utilização do método facultativo - entrevista profissional de seleção são adotados os seguintes critérios de avaliação, ponderações e valorações:

a) Experiência profissional / Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função:

1. Ausência de conhecimentos/ formação ou de motivação - insuficiente (4 valores)
2. Poucos Conhecimentos/ formação ou motivação - reduzido (8 valores)
3. Bons Conhecimentos/ formação ou boa motivação - suficiente (12 valores)
4. Muito bons conhecimentos/ formação e motivação - bom (16 valores)
5. Excelentes conhecimentos/formação e motivação - elevado (20 valores)

b) – Relacionamento interpessoal / Atitude: avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

1. Atitude desadequada - insuficiente (4 valores)
2. Atitude pouco adequada - reduzido (8 valores)
3. Atitude adequada - suficiente (12 valores)
4. Atitude muito adequada - bom (16 valores)
5. Atitude excelente - elevado (20 valores)



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957

Júri TS - Psicologia

mod G10-RH

páginas 5 | 8



c) – Capacidade de comunicação / Capacidade de expressão e fluência verbal: coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação - insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Bom (16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Elevado (20 valores)

A entrevista profissional de seleção terá duração de 20 (vinte) minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos referidos critérios.

## 2 – Determinação dos critérios de admissão e exclusão dos candidatos:

2.1 – São admitidos os candidatos que cumulativamente:

- a) preencham até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, os requisitos constantes no artigo 17.º da LTFP;
- b) sejam detentores de habilitação literária exigida e de inscrição válida na Ordem dos Psicólogos.
- c) apresentem as candidaturas dentro do prazo fixado no aviso de abertura do concurso, publicado por extrato no *Diário da República*, 2.ª série e integral na Bolsa de Emprego Público;
- d) satisfaçam as exigências constantes no aviso de abertura referido na alínea anterior.

2.2 – São excluídos os candidatos que:

- a) não reúnam os requisitos mencionados no ponto 2.1 a) e b);
- b) não apresentem a candidatura dentro do prazo estabelecido;
- c) não utilizem o formulário mencionado no ponto 4;
- d) não apresentem qualquer dos documentos exigidos no aviso de abertura do concurso, nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual;
- e) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção;
- f) obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção utilizados.

## 3 – Elaboração dos meios de publicitação do presente procedimento concursal

O aviso de abertura (extrato) a publicar no *Diário da República*, 2.ª série, e BEP - Bolsa de emprego público (aviso integral), bem como o extrato a publicar em 2 jornais de expansão regional e na página eletrónica do Município de Penacova são elaborados e arquivados no processo do concurso.

## 4 – Deliberações finais

Prazo e forma de apresentação da candidatura:

As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte eletrónico, mediante preenchimento de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica do Município, em [www.cm-penacova.pt](http://www.cm-penacova.pt), conforme o disposto no artigo 18.º e 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
[www.cm-penacova.pt](http://www.cm-penacova.pt)

NIF  
506657957



O formulário de candidatura deve ser acompanhado dos seguintes documentos sob pena de exclusão:

a) Curriculum vitae detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, do qual conste designadamente, identificação completa, habilitações literárias, experiência profissional, com indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional;

b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;

c) Documentos comprovativos dos factos referidos no curriculum vitae, designadamente os comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar a que se candidata e comprovativos da experiência profissional.

d) No caso de candidato com vínculo de emprego público, declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra integrado, descrição das funções desempenhadas ou que desempenhou por último, no caso de trabalhadores em requalificação, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, e avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos. A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada, através de documento emitido pelo respetivo serviço, comprovando tal facto.

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Local para apresentação de candidaturas:

As candidaturas devem ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Penacova e enviadas até ao termo do prazo fixado, por correio eletrónico, exclusivamente para o endereço de e-mail [procedimentoconcurisal@cm-penacova.pt](mailto:procedimentoconcurisal@cm-penacova.pt).

Atas do Júri - As atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica do Município de Penacova.

Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Penacova e disponibilizada na sua página eletrónica.

O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.



Largo Alberto Leitão, 5  
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300  
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt  
www.cm-penacova.pt

NIF  
506657957



A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

De acordo com o previsto no art. 7.º n.º 1 da Portaria da Tramitação do Procedimento Concursal (Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril na redação atual) os métodos serão aplicados num único momento, tendo sido deliberado aplicar o n.º 2 do artigo 7.º da referida Portaria, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.

Aos candidatos com deficiência é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Em cumprimento da al. h) do art.º 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

As deliberações foram aprovadas por unanimidade e tomadas em conformidade com o disposto no artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente, Marilene Regina Pereira de Carvalho, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira

A Vogal Efetiva, Paula Alexandra Mendes Solheiro Claro, Técnica Superior (área de psicologia)

O Vogal Efetivo, António José Gonçalves dos Santos Vaz, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira