

Ata
amb
3.

ATA Nº 1

Primeira ata da reunião do júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior

No dia quinze de dezembro de dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, pelas dez horas, reuniu o júri do concurso acima identificado, constituído pelo Presidente, Jorge Manuel Andrez Malveiro, Coordenador dos Serviços de Saúde dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve e pelos vogais Maria da Graça Ferreira Rafael, Coordenadora Principal do Departamento de Apoio Social dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve e Isa Alexandra Martins Santos, Coordenadora Principal do Departamento Administrativo e Financeiro dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

O procedimento concursal visa o recrutamento de um Técnico Superior na área de Psicologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções no Gabinete de Psicologia e Apoio Psicopedagógico (GPAP) nos Serviços de Saúde dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, nos domínios:

- a) Consulta Psicológica a estudantes do Ensino Superior, assim como a docentes e não docentes;
- b) Assessoria no planeamento e desenvolvimento de atividades de apoio geral ou especializado em áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços universitários;
- c) Assessoria no planeamento e desenvolvimento de atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos Serviços de Saúde e valências de Apoio Psicológico e Psicopedagógico;
- d) Assessoria em funções consultivas, de planeamento, programação, avaliação, representação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica nas valências de Saúde disponibilizadas nos Serviços.

Habilitação académica e profissional: estar habilitado com a Licenciatura na área de Psicologia, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissionais, Mestrado em Psicologia Clínica e da saúde e ser Membro efetivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Requisitos preferenciais:

- Ser titular de curso de Mestrado em Psicologia, no ramo cognitivo-comportamental, com especialização em Psicologia Clínica e da Saúde.
- Ter 5 ou mais anos de experiência num Gabinete de Psicologia e de Apoio de Psicopedagógico a estudantes do ensino superior, assim como experiência na intervenção psicológica a funcionários docentes e não docentes.
- Experiência profissional nas áreas:
 - a) Coordenação e co-coordenação em projeto(s) de promoção do sucesso académico e prevenção do abandono escolar, da promoção de saúde comunitária e prevenção de comportamentos de risco;
 - b) Conceção, organização, análise e manutenção das bases de dados, bem como arquivamento sistematizado de documentação;
 - c) Exercício das funções com responsabilidade e autonomia técnica;
 - d) Apoio na edição de conteúdos no âmbito da produção científica;
 - e) Assessoria no planeamento de atividades dos Serviços de Saúde e da valência de Apoio psicológico e psicopedagógico;
 - f) Assessoria na gestão de conteúdos *online* e na divulgação formativa e informativa das atividades dos Serviços à comunidade académica.
- Ter experiência continuada por períodos sucessivos e sequenciais de estágio curricular, voluntariado, estágio profissional e estágio da Ordem dos Psicólogos Portugueses num gabinete de psicologia e de apoio psicopedagógico do ensino superior.
- Ter habilitações de Formador(a) com experiência formativa.

Os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes:

1. Para os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, caso não os afastem, por escrito, no formulário de candidatura, são:
 - a) Avaliação curricular (AC);
 - b) Entrevista de avaliação das competências (EAC).
2. Para os restantes casos os métodos de seleção obrigatórios são:
 - a) Prova de conhecimentos (PC);
 - b) Avaliação psicológica (AP);
3. Será ainda aplicado como método de seleção facultativo a Entrevista Avaliação competências (EAC).

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 avaliação de desempenho obtida, conforme anexo 1, à presente Ata.

O método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 40\% HA + 30\% EP + 20\% FP + 10\% AD$$

Sendo que:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitação Académica (HA)	Valores
Licenciatura Psicologia	14
Mestrado Psicologia Clínica e da Saúde	16
Mestrado em Psicologia no ramo cognitivo-comportamental	18
Doutoramento em Psicologia	20

Experiência Profissional (EP)	Valores
Sem experiência na área do Apoio Psicológico no Ensino Superior	0 valores
Com experiência na área do Apoio Psicológico no Ensino Superior	
< =2 anos	10 valores
> 2 e <= 5 anos	14 valores
> 5 e <= 10 anos	16 valores
+ 10 anos	18 valores

Acresce um (1) valor por cada ano completo de experiência na área de Psicologia Clínica no Ensino Superior até ao limite de 2 valores.

A Formação Profissional, devidamente comprovada, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte forma:

Formação Profissional que se enquadra no conteúdo funcional das atribuições e competências do posto de trabalho a concurso, realizada nos últimos cinco anos e devidamente certificada:

Sem ações de formação	0 valores
Ações de formação com duração de < 50 horas	5 valores
Ações de formação com duração de > 50 e < 150 horas	10 valores
Ações de formação com duração de > 150 e < 300 horas	15 valores
Ações de formação com duração de > 300 horas	20 valores

Neste fator, o júri deliberou não considerar a participação em seminários, congressos, jornadas e conferências, bem como certificados em que o número de horas seja omissos.

Avaliação de Desempenho (AD)

A Avaliação de Desempenho (AD) é calculada através da média simples das menções

quantitativas obtidas no último período não superior a um ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	18 valores
Desempenho Excelente	20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação por razões que não lhe sejam imputáveis é atribuída a classificação de 10 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício das funções, sendo valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, os intervalos entre 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para a aplicação deste método será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método tem uma ponderação de 45% para a classificação final.

A valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e sentido crítico e relacionamento interpessoal e trabalho em equipa. Por cada candidato submetido à entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual, conforme modelo aprovado em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

O júri deliberou avaliar as seguintes competências profissionais na Entrevista de Avaliação de Competências:

Conhecimentos específicos, formação e experiência (CFE):

Ausência de conhecimento/experiência ou formação - 4 valores

Poucos conhecimentos/experiência ou formação - 8 valores

Conhecimentos/experiência ou formação suficientes - 12 valores

Conhecimentos/experiência ou formação relevantes - 16 valores

Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação - 20 valores

Motivação e orientação para o exercício das funções (MO):

Ausência de motivação e orientação para o exercício das funções - 4 valores

Pouca motivação e orientação para o exercício das funções - 8 valores

Motivação e orientação suficiente para o exercício das funções - 12 valores

Boa motivação e orientação para o exercício das funções - 16 valores

Elevado grau de motivação e orientação para o exercício das funções - 20 valores

Atitude, responsabilidade e compromisso (ARC):

Atitude, responsabilidade e compromisso desadequados - 4 valores

Atitude, responsabilidade e compromisso pouco adequados - 8 valores

Atitude, responsabilidade e compromisso adequados - 12 valores

Atitude, responsabilidade e compromisso muito adequados - 16 valores

Atitude, responsabilidade e compromisso excelentes - 20 valores

Capacidade de comunicação e sentido crítico (CCSC):

Dificuldade de comunicação e ausência de sentido crítico - 4 valores

Pouca capacidade de comunicação e de sentido crítico - 8 valores

Boa capacidade de comunicação e de sentido crítico - 12 valores

Muito boa capacidade de comunicação e de sentido crítico - 16 valores

Excelente capacidade de comunicação e de sentido crítico - 20 valores

Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa (RITE):

Dificuldade de relacionamento e de trabalho em equipa - 4 valores

Pouca capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa - 8 valores

Boa capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa - 12 valores

Muito boa capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa - 16 valores

Excelente capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa - 20 valores

Cada competência será avaliada com base nos comportamentos identificados no Guião de Entrevista de Competências, anexo à presente ata (Anexo II), da qual faz parte integrante.

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências:

$EAC = CFE + MO + ARC + CCSC + RITE / 5$

A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função em causa.

O júri deliberou por unanimidade, que a Prova de Conhecimentos (PC) abordará os seguintes temas:

Modelo de organização dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve; Relação Jurídica de emprego público e disciplina; Código do Procedimento Administrativo; Sistema Integrado de Avaliação de desempenho na Administração Pública; Análise casuística e diagnóstico; Avaliação de conhecimentos teórico-práticos na análise conceptual numa abordagem cognitiva – comportamental.

Legislação e bibliografia de preparação para a prova de conhecimentos:

- Regulamento n.º 529/2017 de 06 de outubro e 2017 - Regulamento Orgânico dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve;
- Lei nº 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Avaliação de desempenho na Administração Pública;
- Lei nº 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, retificada na sua redação atual;
- Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho e sucessivas alterações;
- Decreto-Lei nº 4/2015 de 7 de janeiro - Código de Procedimento Administrativo;
- DSM – V - TR Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, APA 2022.
- Páginas de Internet a consultar:

Ação Social (<https://www.ualg.pt/acao-social>)

Estudar onde é bom viver (<https://www.ualg.pt/>)

Saúde e Bem-Estar (<https://www.ualg.pt/saude-e-bem-estar>)

Esta prova será realizada em data e local a comunicar aos candidatos oportunamente e terá a duração máxima de 60 minutos mais 15 minutos de tolerância e será realizada com consulta.

A 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, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, quando convocados, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

A ordenação final dos candidatos é feita através da seguinte fórmula:

Para os candidatos abrangidos pelo ponto 1: $CF = 45\% AC + 55\% EAC$

Para os candidatos abrangidos pelo ponto 2: $CF = 35\% PC + 20\% AP + 45\% EAC$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência na contratação e considerando o disposto no artigo 19º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada em conformidade com o despacho de 25 de outubro de 2022, do Reitor da Universidade do Algarve.

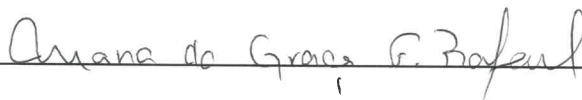
Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

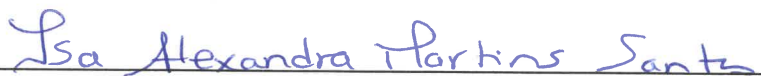
O Júri



(Doutor Jorge Manuel Andrez Malveiro)



(Drª. Maria da Graça Ferreira Rafael)



(Drª. Isa Alexandra Martins Santos)

Ata
anexo
3

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

Anexo II – Ata nº1 do júri

Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências

Nome do Candidato:	Escala	Valor atribuído
<i>Conhecimentos específicos, formação e experiência</i>		
Ausência de conhecimento/experiência ou formação	4 valores	
Poucos conhecimentos/experiência ou formação	8 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação suficientes	12 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação relevantes	16 valores	
Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação	20 valores	
<i>Motivação e orientação para o exercício das funções</i>		
Ausência de motivação e orientação	4 valores	
Pouca motivação e orientação	8 valores	
Motivação e orientação suficiente	12 valores	
Boa motivação e orientação	16 valores	
Elevado grau de motivação e orientação	20 valores	
<i>Atitude, responsabilidade e compromisso</i>		
Atitude, responsabilidade e compromisso desadequados	4 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso pouco adequados	8 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso adequados	12 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso muito adequados	16 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso excelentes	20 valores	
<i>Capacidade de comunicação e sentido crítico</i>		
Dificuldade de comunicação e ausência de sentido crítico	4 valores	
Pouca capacidade de comunicação e de sentido crítico	8 valores	
Boa capacidade de comunicação e de sentido crítico	12 valores	
Muito boa capacidade de comunicação e de sentido crítico	16 valores	
Excelente capacidade de comunicação e de sentido crítico	20 valores	
<i>Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa</i>		
Dificuldade de relacionamento e de trabalho em equipa	4 valores	
Pouca capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	8 valores	
Boa capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	12 valores	
Muito boa capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	16 valores	
Excelente capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	20 valores	
	Total EAC	
Resumo Assuntos abordados		

O Júri

(Doutor Jorge Manuel Andrez Malveiro)

(Dr^a. Maria da Graça Ferreira Rafael)

(Dr^a. Isa Alexandra Martins Santos)

Ata
am
I.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

Anexo I – Ata nº1 do júri

Ficha de Avaliação Curricular

Candidato _____

1.1 Habilitações Académicas (HA)

- | | |
|--|-------------------------------------|
| Licenciatura em Psicologia | ☐ 14 valores |
| Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde | ☐ 16 valores |
| Mestrado em Psicologia Ramo Cognitivo-Comportamental | ☐ 18 valores |
| Doutoramento em Psicologia | ☐ 20 valores |

HA = 0 valores

1.2 Experiência Profissional (EP)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| Sem experiência na área do Apoio Psicológico no Ensino Superior | ☐ 0 valores |
| Com experiência na área do Apoio Psicológico no Ensino Superior | |
| < =2 anos | ☐ 10 valores |
| > 2 e <= 5 anos | ☐ 14 valores |
| > 5 e <= 10 anos | ☐ 16 valores |
| + 10 anos | ☐ 18 valores |

Acresce um (1) valor por cada ano completo de experiência na área de Psicologia Clínica no Ensino Superior até ao limite de 2 valores.

EP = 00 valores

1.3 Formação Profissional (FP)

- | | |
|--|-------------------------------------|
| Sem ações de formação | ☐ 0 valores |
| Ações de formação com duração de < 50 horas | ☐ 5 valores |
| Ações de formação com duração de > 50 e < 150 horas | ☐ 10 valores |
| Ações de formação com duração de > 150 e < 300 horas | ☐ 15 valores |
| Ações de formação com duração de > 300 horas | ☐ 20 valores |

FP = 00 valores

1.4 Avaliação de Desempenho (AD)

- | | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| Desempenho Inadequado | ☐ 8 valores |
| Desempenho Adequado | ☐ 14 valores |
| Desempenho Relevante | ☐ 18 valores |
| Desempenho Excelente | ☐ 20 valores |

AD = 00 valores

AC = 40% HA + 30% EP + 20% FP + 10% AD

AC = 00 valores

O Júri

(Doutor Jorge Manuel Andrez Malveiro)

(Dr^a. Maria da Graça Ferreira Rafael)

(Dr^a. Isa Alexandra Martins Santos)