

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE PSICOLOGIA CLÍNICA OU PSICOLOGIA EDUCACIONAL), DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

ATA N.º 1

----Aos dezasseis dias do mês de janeiro do ano de 2023, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior (área de Psicologia Clínica ou Psicologia Educacional), da carreira geral de técnico superior, para exercer funções na Subunidade Orgânica Serviço Integrado de Apoio à Criança e à Família do Serviço da Educação e Juventude, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, designado na sequência da deliberação proferida pela Câmara Municipal de Ponte de Sor na sua reunião de 28 de outubro de 2022, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, datada de 10 de outubro de 2022, constituído por:-----

----José António Pereira da Costa, Chefe de Serviço de Educação e Juventude, presidente, Helena Isabel Costa Mendes, técnica superior, primeiro vogal efetivo, e Joana Sofia Felícia Baptista, técnica superior, segundo vogal efetivo.-----

----A presente reunião teve por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção aplicáveis, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final e bem como definir o respetivo perfil de competências.----

----No seguimento do exposto, o Júri deliberou conforme segue: -

----**Métodos de seleção:** Nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º2 do artigo 36.º, por remissão do n.º5 do artigo 56.º, da LTFP aprovada em anexo pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

----A **Avaliação Curricular** (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. 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 na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

- . Habilitação Académica - HA;
- . Formação Profissional - FP;
- . Experiência Profissional - EP;

Handwritten signature and initials in blue ink.

De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Acadêmica: onde será ponderada a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

- Licenciatura - 18 valores;
- Mestrado - 19 valores;
- Doutorado - 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

-----Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respectivos certificados.-----

Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 6 horas.-----

-----A formação profissional será valorada nos seguintes termos:-

- Sem formação profissional - 0 valores;
- Participação em workshops , colóquios, conferências, congressos, seminários, simpósios, encontros ou outros da mesma natureza = 1 valor/cada;
- Posse de Curso(s) de Pós-Graduação e/ou MBA - 4 valores/cada;
- Ações de formação com duração < a 12 horas - 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração > a 12 horas - 2 valores/cada ação

-----Ao serem contabilizadas as respectivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.-----

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas: -----

Até 1 ano - 10 valores

Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores

De 4 a 6 anos - 14 valores

De 7 a 9 anos - 16 valores

De 10 a 13 anos - 18 valores

Superior a 14 anos - 20 valores

-----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, sob pena de não ser considerado para efeitos de Avaliação Curricular. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, 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

*Estas.
João Baptista
Amendes*

perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo a tabela abaixo apresentada:-----

Competência Demonstrada a Nível:	Classificação obtida (valoração)
Elevado	De 16,10 a 20,00
Bom	De 12,10 a 16,00
Suficiente	De 8,10 a 12,00
Reduzido	De 4,10 a 8,00
Insuficiente	De 0,00 a 4,00

----A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:-----

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6

Perfil de competências que constituirão a base do guião:

C1 - Orientação para Resultados - Em que se avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

C2 - Conhecimentos Especializados e Experiência - Em que se avalia um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

C3 - Iniciativa e Autonomia - Em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

C4 - Otimização de Recursos - Em que avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento;

C5 - Relacionamento Interpessoal - Em que se avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

C6 - Trabalho de Equipa e Cooperação - Em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

----**Ordenação Final** - A Ordenação Final será obtida numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, através da fórmula seguinte:-----

$$OF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

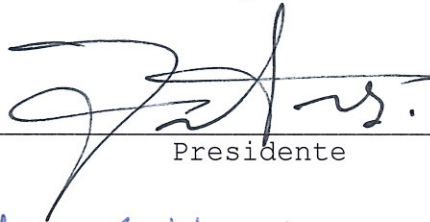
AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

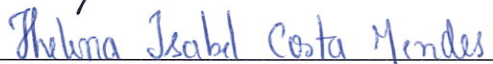
----Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022 de 9 de setembro.-----

----Subsistindo o empate, são aplicados os seguintes critérios: Maior valoração nos critérios da Avaliação Curricular pela seguinte ordem - "Experiência Profissional", "Habilitação Académica" e "Formação Profissional".-----

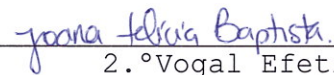
----Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.-



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo