ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO CONFORME CARATERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – TÉCNICO SUPERIOR – **ÁREA DE PSICOLOGIA (Refª E)**

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO

---- Aos dezoito dias do mês de abril de dois mil e dezassete, pelas catorze horas, reuniu na sala de reuniões da Câmara Municipal o Júri do procedimento concursal comum supra referenciado, para constituição de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, aprovado por deliberação da câmara municipal do dia três de fevereiro de dois mil e dezassete, aberto por despacho do Exmo. Senhor presidente da Câmara Municipal datado de 11 de abril de 2017, assim constituído: ----------

Presidente: Ilídio Maria Rodrigues, Vice-Presidente da Câmara Municipal,

Vogais efetivos: Dr. Victor Manuel Fernandes Rio, técnico superior, área de psicologia organizacional, e Maria da Encarnação Miguel Fernandes Cordeiro, técnica superior, área de serviço social, com o objetivo de definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção.

1 – Métodos de seleção - Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 1 do artigo 36º da LTFP, são utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), - método obrigatório, e

b) Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório.

1 .1 – Prova Escrita de Conhecimentos - (PEC) - nos termos da alínea a), nº 1 do artigo 36º da LTFP, Lei Geral do Trabalho em unções Públicas, aprovada em anexo à lei 35/2014, de 20 de junho, visa avaliar as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções e será realizada em suporte de papel. Terá a duração máxima de 120 minutos, valoradas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas, podendo consultar os diplomas relativos às matérias constantes no programa, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada e versará sobre os seguintes temas:

- Constituição da República Portuguesa de 2 de abril de 1976, alterada, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, conjugada com a Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014,

Largo D. João III • Tel 273 430020 • 5210-190 Miranda do Douro • www.cm-mdouro.pt • e-mail: geral@cm-mdouro.pt

de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril e pela Lei n.º 28/2016, de 23 agosto;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico da Transferência de Competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46-C/2013, de 01 de novembro, e pela Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro, e alterada pela Lei n.º 25/2015, de 30 de março, pela Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, e pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março;
-Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46-B/2013, de 01 de novembro, e alterada pela Lei n.º 82-D/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, pela Lei n.º 132/2015, de 4 de setembro, e pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, e Declaração de Retificação n.º 10/2016, de 25 de maio.

-Lei n.º 147/99, de 01 de setembro, alterada pela Lei n.º 142/2015, de 8 de setembro - Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;
-Resolução da AR n.º 20/90, de 12 de Setembro, Aprova, para ratificação, a Convenção sobre os Direitos da Criança, assinada em Nova Iorque a 26 de Janeiro de 1990;
-Regulamento Nº 258/2011, Publicado na 2ª Série do Diário da República a 20 de Abril de 2011, que aprova o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

1.2 – Avaliação Psicológica - (AP) - A Avaliação Psicológica 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, sendo valorada da seguinte forma: — em cada fase intermédia do método, através de menções classificativas de Apto e Não Apto. 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.
A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada, que remeterá os resultados aos membros do júri.

1.3 - A Classificação e ordenação final dos candidatos (OF) – A classificação final nos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

OF = (70 % x PEC) + (30% X AP)

em que:
OF = Ordenação Final.
PEC = Prova Escrita de conhecimentos.
AP = Avaliação Psicológica.

2 – Métodos de Seleção -, conforme previsto no número 2 do artigo 36º da LTFP, 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 a utilizar, se os candidatos não os afastarem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório, e,

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório.

2.1 – Avaliação curricular (AC): 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. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

Critérios de apreciação e ponderação:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: **(HA)**

- Licenciatura na área de abertura do procedimento – 14 valores
- Mestrado na área para a qual é aberto o concurso – 16 valores
- Doutoramento na área para a qual é aberto o concurso – 20 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL: **(FP),**

- Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) ..... 10 Valores
- Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover:

> 0 e ≤ 35 horas	12 valores
>35 horas e ≤ 100 horas	15 valores
>100 horas e ≤ 400 horas	17 valores
> 400 horas	20 valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL: **(EP),**

- Inexistência de qualquer experiência profissional na área de actividade para que o concurso é aberto ..... 10 Valores
- Existência de experiência profissional não directamente ligada com a actividade do cargo a prover ..... 12 Valores
- Existência de experiência profissional na área de actividade para que o concurso é aberto ..... 12 + 1 Valores por cada ano até ao limite 20.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: **(AD),** Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo: Se nos obtida nos termos da Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores; Se obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores.

Sem avaliação de desempenho – 10 valores.
As habilitações académicas ou cursos equiparados (*HA*), a formação profissional (*FP*), a experiência profissional (*EP*) e a avaliação do desempenho nos termos da legislação aplicável (*AD*), cada elemento valorado é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAx25\% + FPx25\% + EPx40\% + ADx10\%)$$

2.2 - 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.
O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.
A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. 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 traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados 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.
Para efeitos de apreciação deste método de seleção foi selecionado o seguinte perfil de competências:
- Orientação para os resultados;
- Organização e métodos de trabalho;
- Iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Trabalho de Equipa e Cooperação.

As competências deverão ser direcionadas essencialmente para os seguintes conteúdos, atividades e atribuições:
- Coordenar o espaço Gabinete de Apoio à Família, promovendo o atendimento e desenvolvendo uma intervenção centrada na promoção do bem-estar psicológico das famílias,
- Informação e acompanhamento psicossocial de vitimas de violência,
- Apoio Técnico na implementação de projetos de intervenção comunitária no âmbito de programas que visem a promoção da saúde e de estilos de vida saudáveis junto da comunidade,
- Colaborar em ações de formação, participar em experiências pedagógicas e realizar investigação na área da sua especialidade,
- Propor articulação da sua atividade com outros serviços especializados, em particular nas áreas da saúde, educação e segurança social, contribuindo para o correto diagnótico e avaliação dos indivíduos e famílias.

2.3 - A Classificação e ordenação final dos candidatos (OF), resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0-20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

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

em que:
OF = Ordenação Final.
AC = Avaliação Curricular.
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada método de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluídos os candidatos que não comparecem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.
---- Nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a reunião e, para dela constar lavrou-se a presente acta que, depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada por todos os membros do júri. ----------
---

O JÚRI

Presidente: _____

Vogal: _____

Vogal: _____