

ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO (36 MESES) CONFORME CARACTERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – TÉCNICO SUPERIOR – PSICOLOGIA - UM LUGAR (Refª B)

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e quatro dias do mês de abril de dois mil e dezoito, pelas quinze 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 determinado (36 meses), aprovado por deliberação da Câmara Municipal do dia nove de março de dois mil e dezoito, aberto por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de vinte e três de abril de dois mil e dezoito, assim constituído:

Presidente: Drª Anabela Piedade Afonso Torrão, Vereadora da Câmara Municipal de Miranda do Douro,

Vogais Efetivos: Prof.ª Sandrine Araújo, técnica superior da área da Educação, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Dr. Victor Manuel Fernandes Rio, técnico superior, área de Psicologia, ambos da Câmara Municipal de Miranda do Douro, com o objetivo de definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção.

1 – Métodos de seleção - conforme previsto no número 6 do artigo 36º da LTFP e artigos 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua redação atual, tratando-se de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo determinado (36 meses), os métodos de seleção a considerar são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1 – 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, que são os seguintes:

Critérios de apreciação e ponderação:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: (HA)

- Licenciatura – 18 valores
- Mestrado ou doutoramento – 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),

A Experiência Profissional (EP), na área de atividade para que o concurso é aberto, será ponderada da seguinte forma:

- Sem experiência profissional — 10 valores;
- Menos de dois anos — 12 valores;
- Entre dois e quatro anos — 14 valores;
- Entre cinco e sete anos — 16 valores;
- Entre oito e dez anos — 18 valores;
- Mais de dez anos — 20 valores.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: (AD), Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo:

-Se 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.

Cada critério de apreciação valorado, a saber as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), nos termos da legislação aplicável, 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:

$$AC = (HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%)$$

1.2 - 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:

- Realização e orientação para os resultados;
- Planeamento e organização;

- Conhecimentos especializados e experiência;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

As competências do(a) psicólogo(a) deverão ser direcionadas essencialmente para os seguintes conteúdos, atividades e atribuições:

- Contribuir para o desenvolvimento integral dos alunos, ao nível das diversas esferas de vida, para a construção da sua identidade pessoal;
- Participar na definição de estratégias e na aplicação de procedimentos de orientação educativa para o acompanhamento do aluno ao longo do seu percurso escolar;
- Intervir, a nível psicológico e psicopedagógico, na observação, orientação e apoio dos alunos, promovendo a cooperação de professores, pessoal não docente, pais e encarregados de educação, em articulação com recursos da comunidade;
- Participar nos processos de avaliação multidisciplinar e, tendo em vista a elaboração de programas educativos individuais, acompanhar a sua concretização;
- Conceber e desenvolver programas e ações de aconselhamento pessoal e vocacional e do desenvolvimento da carreira a nível individual ou de grupo;
- Acompanhar o desenvolvimento de projetos e colaborar no estudo, conceção e planeamento de medidas que visem a melhoria do sistema educativo;
- Acompanhar e orientar o desenvolvimento do presente projeto e respetiva equipa, na obtenção dos objetivos e cumprimentos das metas e indicadores estabelecidos.

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

$$OF = (60\% \times AC) + (40\% \times EAC)$$

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, deu-se por encerrada a reunião e, para dela constar, lavrou-se a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI

Presidente: Arabela Piedade Aires Torres

Vogal: Sandrine Araujo

Vogal: MA