

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO, COM CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – PSICOLOGIA (DE) – REF.º G

S.

Raposo

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO NOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos quinze dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e dois, nesta vila de Odemira e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram: Maria do Céu Graça Santos Reis – Chefe da Divisão de Educação (DE), Presidente do Júri; Maria do Carmo Raposo Gamas – Técnica Superior (DIS) e Isabel Maria Catarino Oliveira Santos – Técnica superior (DGRH), ambas como Vogais, as quais constituem o Júri do presente procedimento concursal, a fim de definirem os parâmetros de avaliação e a sua ponderação nos métodos de seleção, nos termos dos n.º 1 e 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada Portaria.

1. Descrição do posto de trabalho.

1.1. Funções inerentes ao posto de trabalho: Exercício de funções no âmbito do “Projeto de Desenvolvimento Sociocomunitário de Educação”; promover a articulação entre os estabelecimentos de educação e ensino da rede pública e privada, com vista à racionalização e complementaridade das ofertas educativas e formativas; recolha, tratamento e monitorização dos dados estatísticos referentes à comunidade educativa existente; articular com os agentes e instituições educativas, a execução de estratégias definidas superiormente ao nível do apoio e incentivo a projetos de parceria que potenciem a função cultural e social da escola; dinamizar ações e projetos que promovam o sucesso educativo e pessoal dos munícipes e previnam a exclusão e abandono escolar precoce; executar as competências municipais na área da ação social escolar; apoiar e desenvolver experiências educativas de formação profissional e de educação não formal, quer da iniciativa da escola, quer de outras instituições; desenvolver a implementação de medidas para minimizar a exclusão social em contexto escolar e garantir a igualdade de oportunidades aos alunos. (DE – TS2B)

1.2. Nível habilitacional exigido: Áreas de Formação (CNAEF) – serão aceites licenciaturas integradas nas áreas de formação 311 Psicologia do CNAEF - Classificação Nacional Áreas de Educação e Formação, com especialidade nas áreas de educação, social e das organizações.

1.2.1. Requisitos especiais de admissão: Os candidatos devem estar inscritos na Ordem dos Psicólogos.

1.3. Candidatos com deficiência: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação.

2. Métodos de Seleção – parâmetros de avaliação e ponderação.

2.1. Nos termos do disposto no art.º 36.º da LTFP, conjugado com o art.º 17.º da referida Portaria, os métodos de seleção a aplicar, são os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP).

§

Caruso

2.2. Os candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho), caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores de acordo com a primeira parte do mesmo normativo e constante do formulário de candidatura, realizarão os seguintes métodos de seleção previstos na Portaria supracitada:

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

2.3. A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

OF= 100% PC, condicionado ao resultado da AP

OF= 50% AC + 50% EAC

Em que: OF= Ordenação Final

3. Utilização dos Métodos de Seleção

Considerando as alterações introduzidas pela Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de avaliação serão aplicados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria.

Neste contexto, será aplicado, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método de seleção obrigatório.

A aplicação do segundo método de seleção será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme deliberação do órgão executivo do dia 14 de abril de 2022. Dispensa de aplicação do segundo método de seleção aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

4. Descrição de Métodos de Seleção

A definição dos parâmetros de avaliação teve por base o perfil de competências, o qual se apensa à presente ata.

4.1. Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

4.1.1. Natureza da prova e matérias a questionar: Prova de conhecimentos de natureza teórico-escrita, com a duração de 90 minutos, e uma tolerância de 15 minutos, com ponderação de 100%, constituída por 20 questões de escolha múltipla e/ou verdadeiro e falso, cada uma com uma valoração de 0,80 valores, e 2 questões de resposta aberta de desenvolvimento, cada uma com uma valoração de 2 valores.

É permitida a consulta da legislação indicada, desde que desprovida de anotações, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações verificadas até à data da realização da prova de conhecimentos. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, *Smart Phone*, *Tablet* ou similares). A prova incidirá sobre a seguinte legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo); Decreto-Lei n.º 54/2018, de 06 de julho (Estabelece o Regime Jurídico da Educação Inclusiva); Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro (Concretiza o Quadro de Transferência de Competências para os Órgãos Municipais e para as Entidades Intermunicipais, no domínio da Educação); Carta Educativa, Projeto Sociocomunitário para a Educação; Regulamento da Ação Social Escolar do Município de Odemira; Regulamento das Bolsas de Estudo e de Prémios por Mérito do Município de Odemira; e Regulamento das Atividades de Animação e de Apoio à Família.

4.2. Avaliação Psicológica (AP): realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, sendo avaliada através das menções classificativas Apto e Não Apto, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da autarquia ou uma entidade privada. Assim, deverá ser consultada a entidade pública supramencionada, a fim de se averiguar a sua disponibilidade para a realização da AP.

4.3. Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando:

4.3.1. A habilitação literária/académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- a) Grau habilitacional – Licenciatura – atribuição de 18 valores;
- b) Mestrado ou outro grau habilitacional superior ao da alínea anterior – atribuição de 20 valores.

4.3.2. A formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, realizados nos últimos cinco anos:

Perkins

S.

Caruso

- a) Sem formação – atribuição de 10 valores
- b) Até 75 horas de formação – atribuição de 12 valores
- c) De 76 até 150 horas de formação – atribuição de 15 valores
- d) De 151 até 250 horas de formação – atribuição de 18 valores
- e) Superior a 250 horas de formação – atribuição de 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação/qualificação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: 1 Dia = 6 horas; 1 semana = 30 horas; 1 mês = 120 horas. Não sendo possível quantificar as ações de formação em termos de dias ou horas, atribuir-se-á 0,5 pontos por cada ação de formação.

4.3.3. A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

- a) Sem experiência – atribuição de 10 valores
- b) Até 2 anos – atribuição de 12 valores
- c) De 3 anos a 5 anos – atribuição de 15 valores
- d) De 6 anos até 9 anos – atribuição de 18 valores
- e) Igual ou superior a 10 anos – atribuição de 20 valores

4.3.4. A avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- a) Desempenho inadequado – atribuição de 9 valores
- b) Desempenho adequado – atribuição de 15 valores
- c) Desempenho relevante – atribuição de 18 valores
- d) Desempenho excelente – atribuição de 20 valores
- e) Suprimento da avaliação – atribuição de 10 valores

4.3.5. A avaliação curricular será calculada através da média aritmética simples das classificações quantitativas dos elementos a avaliar e expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

4.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa, e a avaliação será a seguinte forma:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A classificação final deste método de seleção será alcançada através da média aritmética das valorações obtidas em cada competência em avaliação.

4.5. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos de seleção acima referidos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

5. Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o Júri afere os critérios estabelecidos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, a ordenação final dos candidatos será efetuada pela seguinte ordem de critérios:

- a) Candidato com maior experiência profissional na área a que o procedimento se destina;
- b) Candidato com o maior número de horas de formação profissional, relacionadas com a área do procedimento concursal;
- c) Candidato com a classificação final da habilitação académica exigida mais elevada.

6. Forma de apresentação da candidatura, notificações e convocatórias

No cumprimento do art.º 13.º da Portaria e de acordo com o Despacho n.º 48/2022 P de 25 de maio de 2022, a título excecional, verificando-se a impossibilidade, por parte dos candidatos, em remeter a candidatura por via eletrónica, esta poderá ser aceite através de correio registado ou entregue pessoalmente, nos termos do estabelecido nos art.ºs 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo. As convocatórias para a realização de provas de seleção, bem como as notificações de exclusão, deverão efetuar-se através de correio eletrónico, conforme estipulado no n.º 1 do art.º 6.º da Portaria, com a exceção dos casos em que tal não seja possível atendendo ao universo dos candidatos, devendo, nestas situações recorrer-se à notificação por carta registada, de acordo com o n.º 1 do art.º 112 do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri delega nos serviços administrativos da Divisão de Gestão de Recursos Humanos o envio de toda a correspondência com os candidatos, designadamente notificações e comunicações, bem como com outras entidades intervenientes no processo de recrutamento.

7. Aviso de Abertura

O júri aprovou o aviso integral de abertura do procedimento concursal a publicitar na Bolsa de Emprego Público.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

O Júri,



Maria do Céu Graça Santos Reis



Maria do Carmo Raposo Gamas



Isabel Maria Catarina Oliveira Santos