

- Procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para preenchimento de 2 postos de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior para a Equipa do Radar Social –

Referência A - Psicologia

Ata n.º 1

Aos 28 dias do mês de fevereiro de 2024, reuniu no salão nobre do Município de Gavião, o júri do procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, para preenchimento de 1 posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Gavião, Referência A, na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Psicologia, para a execução do projeto Radar Social, aberto pelo Aviso de Abertura n.º 07/C03-i01/2023 de 7 de julho de 2023, aberto por deliberação da Câmara Municipal de 21 de fevereiro de 2024, constituído por:

Presidente do Júri – Eva Churro, Técnica Superior de Psicologia do Município de Gavião;

Vogais Efetivos – Marta Alves, Técnica Superior de Serviço Social do Município de Gavião e Duarte Ferreira, Técnico Superior de Recursos Humanos do Município de Gavião;

A presente reunião tem por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de seleção, incluindo a fórmula classificativa que servirá para a classificação dos candidatos admitidos.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

1 - Métodos de Seleção

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), em que classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC (50 \%AC) + (50\%EAC)$$

Em que:

CF — Classificação Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

1.1 - Avaliação curricular, (AC) — prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, na sua atual redação, visa analisar a qualidade dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- a) Habilitação Académica (HA), ou, nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), incidência sobre idênticas atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 40 \%) + (FP \times 20 \%) + (EP \times 40 \%)$$

Sendo que:

HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Ponderação da média final da habilitação académica relevante para o ingresso na categoria de Técnico Superior;
- Grau de Mestre – acresce 2 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 20 valores;
- Grau de Doutoramento – acresce 4 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 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, designadamente, Ações de Formação específicas, e outros cursos profissionais relacionados com a área a concurso:

- Sem participações em ações de formação – 8 valores;
- Entre 0 e 150 horas de formação – 12 valores;
- Entre 150 e 300 horas de formação – 14 valores;
- Entre 300 e 600 horas de formação – 16 valores;
- Entre 600 e 900 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 900 horas de formação ou detenção de Pós-graduação relevante – 20 valores;

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

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Até 2 anos de experiência – 12 valores;
- De 2 anos até 5 anos – 16 valores;
- De 5 anos até 8 anos – 18 valores;
- Superior a 8 anos - 20 valores.

1.2.- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função:

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G) / 7$$

- A. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- B. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- C. PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- D. CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- E. INICIATIVA E AUTONOMIA:** 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;

- F. OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS:** 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;
- G. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5, em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

Nos termos do n.º 3 artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados, para efeitos de realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, conforme previsto no artigo 4.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, através do endereço de correio eletrónico constante no formulário de candidatura, ou na sua ausência, através de envio pelo correio para a morada indicada.

De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de novembro, os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis e por uma das formas previstas no artigo

6.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A lista unitária de ordenação final, após homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Serviço de Recursos Humanos e disponibilizada no *site* do Município (www.cm-gaviao.pt), em data oportuna.

Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião quando eram sensivelmente, quinze e quarenta minutos, e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI:





