

**Assunto:** ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO

Ref.<sup>a</sup> 10 /22) – 2 Técnicos Superiores ( Psicologia)

**Data:** 28/4/2022

**Hora:** 10h00

**Local:** Paços do Concelho

**Presentes:** Presidente – Dr. Joaquim José Silva Fonseca Loureiro dos Santos, Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Educação, Saúde e Desenvolvimento Economico da Câmara Municipal do Marco de Canaveses. Vogal efetivo: e Dr<sup>a</sup> Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Marco de Canaveses e Dr<sup>a</sup> Rosalina Andrea Silva Carneiro, Técnica Superior da Câmara Municipal do Marco de Canaveses

**Distribuição:** Despacho 39/GP/2022

### ATA Nº 1

--- Aos vinte e oito dias do mês de abril de 2022, pelas 10 horas, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, para deliberar sobre os seguintes assuntos:

Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

1. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
2. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
3. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

--- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte:

#### **1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade**

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município Marco de Canaveses a que se destina o presente procedimento concursal, foi definido o seguinte perfil de competências para a carreira/categoria técnico superior:

- TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação activa.

- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS- Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- ANÁLISE DE INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO- Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA- Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- RELACIONAMENTO INTERPESSOAL- 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.

## 2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método:

2.1 Nos termos do nº6 do artigo 36º, da LTFP e artigos 5º e 6º, da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção fica limitada, a utilização de apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista Profissional de Seleção.

2.2 Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção bem como, os/as que obtenham uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

2.3 Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

- Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

a) Habilitação Académica:

b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

c) Experiência Profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:



- A **Avaliação Curricular** será obtida, através do cálculo de média aritmética, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC=(HA*40\%+FP*20\%+EP*40\%) \text{ em que:}$$

**HA** = Habilitações Académicas;

**FP** = Formação Profissional;

**EP** = Experiência Profissional;

I. As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

- **Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** – certificado pelas entidades competentes  
**Ponderação de 40%:**

- (1) Grau de doutoramento na área da educação e inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), como membro efetivo - 20 valores
- (2) Licenciatura Pré Bolonha em Psicologia ou Mestrado Integrado em Psicologia (pós-Bolonha) e inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), como membro efetivo - 18 valores

A não verificação dos elementos constantes no ponto (2), dita a exclusão do candidato.

- **Formação Profissional** – Apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo 20 valores):

(1) Número de horas de formação profissional, nos últimos 5 anos, no domínio de intervenção da área a concurso - **Ponderação de 20%**

- (i) Igual ou superior a 400 horas (20 valores)
- (ii) Entre 200 e 399 horas (18 valores)
- (iii) Entre 100 e 199 horas (16 valores)
- (iv) Inferior a 99 horas (12 valores)
- (v) Sem formação profissional (10 valores)

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

- **Experiência Profissional** – Incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - **Ponderação de 40%:**

(1) Número de anos de experiência profissional na área da educação (50% da ponderação atribuída à experiência profissional)

- (i) Igual ou superior a 3 anos (20 valores)
- (ii) Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos (16 valores)
- (iii) Inferior a 1 ano (12 valores)
- (iv) Sem experiência (10 valores)

(2) Número de anos de experiência profissional na área da educação no Marco de Canaveses, na implementação de Projetos de combate ao insucesso e promoção do sucesso escolar (50% da ponderação atribuída à experiência profissional)

- (v) Igual ou superior a 3 anos (20 valores)
- (vi) Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos (16 valores)
- (vii) Inferior a 1 ano (12 valores)
- (viii) Sem experiência (10 valores)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.-----

Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal. -----

A entrevista profissional de seleção é avaliada 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

A entrevista profissional de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

### **3. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.**

3.1 A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos nº 1 do artigo 26º da Portaria, e será efetuada através da seguinte fórmula; consoante o caso.

- **CF = AC (55%) + EPS (45%)**

3.2 De acordo com estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

3.3 Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, subsistindo a igualdade de classificação, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: 1º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro experiência profissional da Avaliação Curricular, 2º Preferência pelo candidato de menor idade.

3.4 Atendendo à celeridade que importa imprimir aos presentes procedimentos concursais tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho e considerando o disposto no art. 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços.

---- E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a seguinte ata, que vais ser devidamente assinada por todos os membros do Júri.

O Juri

