

Ata n.º 1 – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

1. Aos 26 dias do mês de abril de 2023 reuniu o júri do concurso do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior (M/F), com licenciatura em psicologia e mestrado em psicologia clínica ou Licenciatura em Psicologia Clínica pré – Bolonha tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Almancil, aberto por despacho de 04 de abril de 2023 com o seguinte júri Presidente: Alberto Sousa Guerreiro, Chefe da Unidade Operacional de Promoção da Saúde de Loulé da Câmara Municipal de Loulé na qualidade de presidente de júri, 1.º vogal efetivo, Flávia Margarida dos Reis Fernandes Urdich, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo Joana de Brito Mateus Nunes, Técnica Superior, 1.ª vogal suplente Hermínia Isabel Madeira Martins - Técnica Superior e 2.ª vogal suplente, Telma Cristina Martins Cabrita – Técnica Superior reunidos na sede da Junta de Freguesia de Almancil.-----
- 1.1. A presente sessão teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção: “Prova de Conhecimentos (P.C), “Avaliação Psicológica (AP), “Avaliação Curricular” (AC)” ; “Entrevista de Avaliação das Competências (E.A.C.)”, estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final dos métodos a aplicar no presente concurso. -----
- 1.2. O júri deliberou que a funcionária Joana Rita Saraiva Rosa será a responsável pela direção do procedimento para garantir o controlo dos prazos, a tramitação ordenada e a simplificação e a publicidade do procedimento, conforme o estatuído no n.º 2 do artigo 61º do Código do Procedimento Administrativo. -----
- 1.3. Mais decidiu este júri que os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento de avaliação, sendo faseada a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior. -----

- 1.4. As apresentações das candidaturas deverão ser efetuadas através do preenchimento de formulário tipo, disponível no site da Freguesia, e submetidas com a documentação legalmente exigida, nomeadamente o currículo e o certificado de habilitações. -----

2 - Avaliação Curricular

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

A **avaliação curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspetos:

- **A habilitação académica de base (HAB)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida; -----
- **A formação profissional (FP)**, em que são ponderadas as ações de formação dos últimos 5 anos, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura; -----
- **A experiência profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções. -----
- **A avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

b) Fundamentação dos critérios de atribuição dos índices da fórmula de Avaliação Curricular

$$AC = \frac{3 \times (HAB) + 1 \times (FP) + 4 \times (EP) + 2 \times (AD)}{10}$$

c) Ponderações e valorações

Para Técnico Superior

Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:

- **Habilitação académica de base (HAB)** - O júri definiu por unanimidade, os seguintes graus e correspondentes valores:
 - Licenciatura e mestrado em psicologia clínica ou licenciatura em psicologia clínica pré-Bolonha – 12 valores; -----
 - Doutoramento – 16 valores; -----
 - Pós-doutoramento – 20 valores. -----

- **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos cinco anos:
 - Até 35 horas de formação – 10 valores; -----
 - De 36 horas a 70 horas de formação – 12 valores; -----
 - De 71 horas a 140 horas de formação – 16 valores; -----
 - Mais de 141 horas de formação – 20 valores. -----
- **Experiência profissional (EP)** — O fator experiência profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas. -----
 - Até 5 anos de experiência profissional na área – 10 valores; -----
 - De 5 a 12 anos de experiência profissional na área – 12 valores; -----
 - De 13 anos a 20 anos de experiência profissional na área – 14 valores; -----
 - De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 valores; -----
 - Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores. -----
- **A avaliação de desempenho (AD)** - Relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----
 - Maior ou igual a 2 pontos e menor que 3 = 0 valores; -----
 - Maior ou igual a 3 pontos e menor que 4 = 12 valores; -----
 - Maior ou igual a 4 pontos e menor que 4,4 = 16 valores; -----
 - Maior ou igual a 4,5 = 20 valores. -----

d) Deliberações finais

Ficou decidido pelo júri que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas. -----

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção adotado, constará de fichas a elaborar para o efeito. -----

Para os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, decidiu o júri atribuir a classificação de 10 (dez) valores. -----

3 - Entrevista de Avaliação das Competências

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares. -----

Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas. -----

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Perante os postos de trabalho em provimento temos a considerar, quatro competências para cada categoria profissional. -----

Para Técnico Superior

- Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----
- Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica. -----
- 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. -----
- Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas. -----

Ponderações

Competências	Ponderação
Conhecimentos especializados e experiência	25%
Adaptação e melhoria contínua	25%
Relacionamento Interpessoal	25%
Iniciativa e autonomia	25%

b) Tabela Classificativa

Classificação obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

c) De Entrevista de Avaliação de Competências

O júri decidiu que a entrevista de avaliação de competências vai ser realizada por um técnico de recursos humanos de entidade externa. -----

d) Ponderações e Valorações

A entrevista de avaliação de competências é avaliada 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. -----

4 - Avaliação Psicológica

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a **avaliação psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases; -----

b) Tabela Classificativa

Classificação obtida	Nível
47,5% a 100%	Apto (9,5 a 20 Valores)
0% a 47,49%	Não Apto (0 a 9,49 Valores)

c) Ponderações e valorações

Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:

- Em cada fase intermédia do método através das menções classificativas de apto e não apto. -----

d) Deliberações finais

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção, constará de fichas individuais que devem garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros. -----

5 - Provas de Conhecimentos

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas que os candidatos necessitam para o exercício de determinada função. -----

A prova de conhecimentos é escrita e realizada em suporte de papel, reveste uma natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com a exigência da função. Terá a duração de 1h30m e 15m de tolerância, e incidirá sobre a seguinte legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----
- Código de Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime jurídico das autarquias locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----
- Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterado pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de janeiro; -----
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro. -----

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias. -----

b) Ponderações e Valorações

Será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

c) Deliberações finais

O júri deliberou que as provas serão aplicadas de forma coletiva a todos os candidatos. -----

6 - Sistema de classificação final

a) Classificação Geral:

$$CF = (PC \times 70 \%) + (EAC \times 30 \%)$$

- b) Para todos candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem com relação jurídica de emprego público ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

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

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

7 - Critérios de desempate

- a) A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:
- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; -----
 - Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes; -----
 - Determina-se o valor em percentagem (valor absoluto) do segundo método utilizado; -----

- Subsistindo o empate, procede-se da seguinte forma:
 - i. Para os candidatos integrados no método da avaliação curricular: a preferência é dada em função da valoração nos critérios por esta ordem - “experiência profissional”, “habilitações literárias” e “formação profissional”; -----
 - ii. Para os candidatos integrados no método da prova de conhecimentos, é determinado o candidato com melhor classificação nas perguntas de desenvolvimento. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

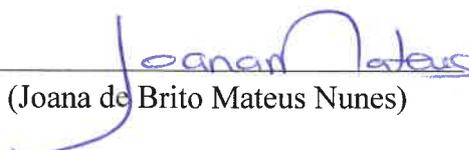
O Júri



(Alberto Sousa Guerreiro)



(Flávia Margarida dos Reis Fernandes Urdich)



(Joana de Brito Mateus Nunes)