

DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

Critérios

Aos três dias do mês de dezembro de 2019, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (área de Psicologia), em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Rui Miguel Borges Cunha, Chefe de Divisão da DECD e os Vogais: Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG e Luís Miguel Caldeira Simões, Técnico Superior.

A reunião teve por objectivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme o artigo 5º, da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, e nº 5 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho: - Prova de Conhecimentos ou, Avaliação Curricular, acrescidos do método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa.

Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente ao posto de trabalho, foi determinado, aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 5º, da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, e nº 5 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conforme se determina:

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, será aplicado o método obrigatório Prova de Conhecimentos, acrescido do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção:

1.Prova de Conhecimentos, A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será vocacionada para os programas inframencionados.

Assume a forma escrita, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, por truncagem, e terá a duração máxima de 2 Horas;

Durante a realização da prova os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. Para este efeito, é expressamente autorizada a consulta dos textos legislativos indicados, em suporte papel, desde que não anotados, nem comentados. A violação desta regra implica a anulação da prova de conhecimentos, atribuindo-se a classificação de zero valores.

Programa da Prova de Conhecimentos: - Conhecimento da Língua Portuguesa;

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01-Código do Procedimento administrativo;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 50/2018, de 16/08, com alterações posteriores;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 – Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, na sua atual redação;
- Regulamento Interno da Organização dos Serviços Municipais da Batalha;
- Lei n.º 57/2008, de 4 de setembro, que cria a Ordem dos Psicólogos Portugueses e aprova o seu estatuto, em particular o seu capítulo VI;
- Alteração do Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, aprovado em anexo ao regulamento n.º 258/2011, publicado na 2.ª série do Diário da República, em 20 de abril de 2011;
- Parecer 65 da Comissão de Ética da Ordem dos Psicólogos Portugueses, de 2017, sobre a autonomia técnica e científica do Psicólogo.

A prova de conhecimentos é composta por cinco grupos, valendo cada grupo 4 valores, classificados da seguinte forma:

- Resposta muito bem organizada e justificada – 4 valores;
- Resposta bem organizada e justificada – 3,5 valores;
- Resposta razoavelmente organizada e justificada – 2,5 valores;
- Resposta organizada e justificada deficientemente – 1,5 valores;
- Resposta errada – 0 valores.

Quando se trate de pergunta fechada de escolha múltipla (tipo verdadeiro/falso), a pontuação até ao limite de 4 valores é atingida da seguinte forma:

- Cada item é valorado em função de itens da pergunta, por valores iguais extensos e absolutos.

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, será aplicado o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (quando não afastado pelos candidatos), acrescido do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção;

2. 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 a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilidade Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,20 \times HA + 0,15FP + 0,55EP + 0,10AD)$$

Sendo:

HAB = Habilidade Académica – onde se pondera a titularidade de um grau académico:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 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.

Sem participações em ações de formação – 0 valores;

Até 21 horas de formação – 12 valores;

Até 50 horas de formação – 15 valores;

Até 100 horas de formação – 18 valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho.

Até 2 Anos – 10 valores;

Mais de 2 a 3 anos – 13 valores;

Mais de 3 a 6 anos – 15 valores;

Mais de 6 a 9 anos – 16 valores;

Mais de 9 a 13 anos – 18 valores;

Mais de 13 a 16 anos – 19 valores;

Mais de 16 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

Desempenho Inadequado – 8 Valores;

Desempenho Adequado – 15 Valores;

Desempenho Relevante – 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuído a classificação de 10 Valores.

3. Entrevista Profissional de Seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional (percurso profissional) e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e 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: experiência profissional (percurso profissional), capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, conforme o disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

4- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é unitária ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, efetuada por ordem decrescente de acordo com a ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$OF = PC \times 70\% + EPS \times 30\%$ ou $OF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,

Rui Miguel Borges Cunha

O Vogal,

Benedita Catarina Nunes Soares Duarte

O Vogal,

Luís Miguel Caldeira Simões

