

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Um posto de trabalho na categoria e carreira de Técnico Superior (Licenciatura em Psicologia), para exercer funções no Setor de Ação Social.---

Aos vinte e cinco dias do mês de janeiro, no edifício dos Paços de Concelho, reuniu o júri do procedimento supra indicado, designado por deliberação do órgão executivo de dezassete de setembro de dois mil e vinte, constituído pelos seguintes elementos: Presidente- Nuno Acácio Dias Assunção, Chefe da Divisão em regime de substituição, a exercer funções no Município de Pedrógão Grande, 1º vogal efetivo-Sandra Cristina Dinis Paiva – Técnica Superior da Câmara Municipal de Pedrógão Grande e 2º vogal efetivo-Ricardo Alexandre Rodrigues Nunes, Técnico Superior da Câmara Municipal da Sertã.-----

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, e nos termos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

Após uma análise ponderada e atenta por parte dos elementos do júri, relativa à questão objeto da presente reunião, o Presidente do Júri, ao abrigo do n.º 1 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, colocou a votação a seguinte proposta:-----

Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:-----

A) Prova escrita de conhecimentos: A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica, com consulta de legislação impressa, efetuada em suporte de papel, podendo ser constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla e/ou de resposta livre (no caso de questões de resposta de escolha múltipla cada resposta errada implicará desconto no apuramento da valoração da prova, tendo a duração de uma hora e trinta minutos, incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'SANA' and 'B. Mes'.

diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.---

Legislação e/ou bibliografia necessária à realização da Prova Teórica de Conhecimentos:-----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações verificadas à legislação indicada, até à data da realização da prova de conhecimentos, apenas podendo ser consultada durante a sua realização, desde que não anotada nem comentada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

Legislação geral comum: Constituição da República Portuguesa; Carta ética — Dez princípios éticos da Administração Pública, da Presidência do Conselho de Ministros; Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei n.º 169/99, de 18/09, na sua atual redação, que estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias; Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro; Orçamento de Estado para 2020 – Lei n.º 2/2020, de 31 de março.-----

Legislação e/ou bibliografia específica: Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Pedró Gão Grande, Despacho n.º 10142/2020, publicado no Diário da República n.º 205/2020, Série II de 2020-10-21; Perfil dos Alunos à saída da escolaridade obrigatória - Despacho do Secretário de Estado da Educação n.º 6478/2017, de 26 de julho; Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar - Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016, de 24 de março; Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril, relativo à proteção de dados pessoais, Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei de execução do RGPD); Decreto Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais; Lei n.º 147/99, de 01 de setembro; Lei de proteção de crianças e jovens em perigo; Lei n.º 71/98, de 3 de novembro – Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado.

B) Avaliação Psicológica: A aplicação deste método de seleção obedecerá ao estatuído na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O perfil de competências definido compreende o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A avaliação psicológica é valorada 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. -----

C) Entrevista profissional de seleção: Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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.-----

Ponderação para os métodos de seleção: PC = 40 % ; AP = 30 % ;EPS = 30 % -----

Sendo a classificação final obtida através da seguinte fórmula:

OF = (PC X 0,4) + (AP X 0,3) + (EPS X 0,3) -----

II

A)Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência sobre a execução de



Alves
Sara

atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos candidatos que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica às dos postos de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: Avaliação Curricular = ((0,3*Habilitação Académica) + (0,2* Formação Profissional) + (0,4*Experiência Profissional) + (0,1*Avaliação de Desempenho)).Em que:

A.1) HA = Habilitações Académicas Habilitações Académicas do grau exigido 18 valores. Habilitações Académicas de grau superior ao exigido (em áreas de relevância) 19 valores Doutoramento em áreas de relevância 20 valores

A.2) FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:-----

Sem ações de formação.....10 valores
Frequência de até 140 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover.....12 valores
Frequência de entre 140 e 280 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover15 valores
Por cada ação de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover para além das 280 horas referidas no ponto anterior, atribuição de um valor adicional, até ao limite de20 valores

A.3) EP = Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma: -----

S/Experiência.....10 valores
1 ano.....12 valores
De 1 ano até 3 anos.....13 valores
De 4 a 6 anos.....14 valores
De 7 a 9 anos.....16 valores
De 10 a 15 anos.....18 valores
Superior a 15 anos20 valores

A.4) AD = Avaliação de Desempenho, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----
Desempenho inadequado.....4 valores
Sem Avaliação.....10 valores
Desempenho adequado.....15 valores
Desempenho relevante.....18 valores
Desempenho excelente.....20 valores

B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A entrevista de avaliação de competências 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. -----

Ponderação para os métodos de seleção: AC = 40% ; EAC = 30% ; EPS = 30% -----

Sendo a classificação final obtida através da seguinte fórmula: $OF=(0,4*AC+0,3*EAC+0,3*EPS)$, em que OF = Ordenação final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

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, os métodos de seleção indicados 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 30 candidatos, por ordem

decrecente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços.-----

Discutida a proposta, o Presidente do Júri, interpelou os dois vogais, no sentido de os mesmos efetuarem a sua votação, tendo ambos respondido que concordavam com a proposta apresentada.-----

De seguida, o Presidente do Júri manifestou, igualmente, o seu voto de concordância. -----

Em face do exposto, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

Nada mais havendo a tratar a reunião foi dada por finda e encerrada, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O Júri,

Nuno Amunçad

Sandra Silva

Ricardo Alexandre Rodrigues Nunes