

ATA Nº1

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, carreira/categoria de Técnico Superior – Terapia da Fala, do mapa de pessoal do Município de Pedrógão Grande, para o Setor de Educação da Divisão de Ambiente Desenvolvimento e Sociedade, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a Termo Resolutivo Certo

Ao vigésimo primeiro dia do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Sofia Margarida Simões Carmo, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente, Fábio Micael Costa Bernardino, Chefe de Divisão, 1.º vogal efetivo, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Sandra Cristina Dinis Paiva, Técnica Superior, 2.º vogal efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Licenciatura em Terapia da Fala - Apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional referido, correspondente ao grau 3 de complexidade, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LTFP, não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) Avaliação Curricular - Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ponderada, das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HAx25%) + (FPx25%) + (EPx45%) + (ADx5%) em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

HA = Habilitações Académicas (25%):

* Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

* Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores.

FP = Formação Profissional (25%):

* Formação com duração: Até 50 horas - 14 valores;

> 51 horas e < 100 horas – 16 valores;

> 100 horas e < 150 horas – 18 valores;

> 150 horas – 20 valores.

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas.

EP = Experiência Profissional (45%):

Até 2 anos - 14 valores;

> 2 anos e < 4 anos – 16 valores;

> 4 anos e < 6 anos - 18 valores;

Mais de 6 anos – 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho (5%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média global, da seguinte forma:

Mérito Excelente – 20 valores;

Desempenho Relevante – 16 valores;

Desempenho Adequado – 12 valores;

Desempenho Inadequado – 8 valores;

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito anteriormente. Dessas competências serão efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e que se descrevem:

a) Orientação para os Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar, com eficácia e eficiência, os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

b) 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;

c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

d) Tolerância à Pressão e Contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

e) Trabalho de Equipa e Cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma pelo/a candidato/a, 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, em que:

- Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência: Nível elevado: 20 valores;

- Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência: Nível bom: 16 valores;
- Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência: Nível suficiente: 12 valores;
- Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência: Nível reduzido: 8 valores;
- Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência: Nível Insuficiente: 4 valores.

A Escala de Avaliação da EAC, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência, é a seguinte: Escala Qualitativa e Quantitativa: Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores), Elevado (20 valores).

Média Obtida:

0-4,99 = Insuficiente;

5,00-9,49 = Reduzido;

9,50-13,99 = Suficiente;

14,00- 16,99 = Bom,

17,00-20,00 = Elevado.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (a + b + c + d + e) / 5$

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A **ordenação final dos/as candidatos/as** que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $CF = AC (60\%) + EAC (40\%)$, em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24 da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitações literárias superiores; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

As **notificações/convocatórias** para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica.

As **notificações são efetuadas através de correio eletrónico**. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico, deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

Aos/Às candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os/as mesmos/as declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando, escrupulosamente, no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

Não havendo nada mais a tratar, foi encerrada, pela Presidente do júri, a presente reunião, para constar e para os devidos efeitos, da qual se lavrou a presente ata que será assinada pelo júri do procedimento.

O Júri,

 Lígia Canal

 Fábio Costa Bernardino

 Sandra Pena