



Ata nº 1

Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção - procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira de técnico superior, na área de psicologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários

--- Aos doze dias do mês de março do ano de dois mil e dezoito, reuniu o júri do procedimento aberto por deliberação da Câmara Municipal de 21 de fevereiro do corrente ano, para a contratação de um técnico superior, na área de psicologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, constituído por, Paulo Jorge Mendonça Farinho, Chefe de Divisão de Educação e Desporto, na qualidade de Presidente do Júri, Inês da Luz Arroja Neves, técnica superior, vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, Elsa Cristina de Jesus Neto, técnica superior, na qualidade de vogal efetiva, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato(a). -----

--- Os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção. -----

--- A **Avaliação Curricular (AC)** visa ponderar o tempo de exercício de funções, bem como a qualificação de cada candidato(a), designadamente, a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores: tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso (TE); Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). -----

--- A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da fórmula: $AC = [(TE * 25\%) + (HA * 25\%) + (FP * 25\%) + (EP * 25\%)]$. -----

1. **Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso (TE)** é valorado da seguinte forma: 1 ano, 10 valores, acrescendo 1 valor por cada ano de experiência até ao máximo de 20 valores; -----
2. **Habilitação Académica (HA)** – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com o perfil exigido, nomeadamente, licenciatura na área da psicologia, de acordo com o mapa de pessoal do Município de Olhão e os seguintes níveis e respetivas pontuações: -----
 - Licenciatura em psicologia – 16 valores -----
 - Mestrado na área a concurso - 18 valores -----
 - Acresce 1 valor se o(a) candidato(a) tiver doutoramento em área relacionada com o cargo posto a concurso. -----
3. **Formação Profissional (FP)** – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área posta a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formações devidamente, certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos. -----
 - Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso – 10 valores; -----
 - Com ações em áreas relevantes /relacionadas com o cargo posto a concurso até 50 h – 14 valores, aos quais acresce 0,10 valores por cada participação em seminários, congressos, jornadas e workshops, 0,25 valores por cada ação de duração igual ou inferior a 50 horas e 0,50 valores por cada ação de formação de duração superior a 50 horas, até ao máximo de 20 valores. -----
4. **Experiência Profissional (EP)** – é analisado o trabalho desenvolvido, anteriormente, relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, bem como o grau de complexidade das funções exercidas como técnico superior na área da psicologia no ensino, devidamente, comprovado, tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o(a) candidato(a) exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

- O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, onde será ponderado o exercício de funções contabilizado à data da entrega das candidaturas, de acordo com o seguinte critério: -----

Experiência mínima de 1 ano - 10 (dez) valores; -----

- Experiência > 1 anos a ≤ 3 anos - 12 (doze) valores; -----

- Acresce ainda 1 (um) valor por cada dois anos de experiência, até ao máximo de 20 valores; -----

--- **Entrevista profissional de seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação (CC); Motivação e Interesse (MI); Experiência Profissional (EP); Grau de Responsabilidade, Conhecimentos profissionais e sentido crítico sobre a área de atividade a prover (RC); Disponibilidade, dinamismo, autonomia e Relacionamento Interpessoal (RI). -----

--- A Entrevista profissional de seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do(a) candidato(a). A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas: -----

- 1 - Capacidade de Comunicação (CC) - avalia a expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso; -----
- 2 - Motivação e Interesse (MI) em que ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções; -----
- 3 - Experiência Profissional (EP) relacionada com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos na função e em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir; -----
- 4 - Grau de Responsabilidade, Conhecimentos profissionais e sentido crítico sobre a área de atividade a prover (RC) para avaliar a senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho; -----
- 5 - Disponibilidade, dinamismo, autonomia e Relacionamento Interpessoal (RI). -----

--- A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula $EPS = (CC + MI + EP + RC + RI) / 5$, sendo a sua valoração para a avaliação final de 30%. A EPS 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, conforme grelha:

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores

--- Para efeitos de **Avaliação Final (AF)**, o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a fórmula: $AF = AC * 100\%$ no caso de um candidato(a) ou $AF = (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$ no caso de vários. -----

--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

--- E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,






