

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PARA RECRUTAMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – PSICOLOGIA – GRAU DE COMPLEXIDADE 3, NO ÂMBITO DO PROJETO RADAR SOCIAL

ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Ao vigésimo dia do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas dezasseis horas, reuniu o **júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público**, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior – Psicologia, – candidatura Radar Social, para a unidade orgânica – Divisão de Educação, Desporto, Cultura, Turismo e Ação Social– Setor de Ação Social e Saúde, autorizado por despacho de 28/10/2024 do senhor presidente da câmara municipal, Dr. Marco Almeida, **constituído por:**

Presidente: Lúcia Manuela Silva de Amaral (Técnica Superior);

Vogais efetivos: Vânia Renata Araújo Abrantes (Técnica Superior), que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Ana Mafalda Henriques da Costa (Técnica Superior);

Esta reunião teve como objetivo definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugados com o n.º 6, do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, os métodos de seleção serão os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A seleção dos candidatos será efetuada com base na Avaliação Curricular, complementada com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para melhor análise do perfil dos candidatos, tendo em conta o posto de trabalho.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

2. A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (35\% \times HA) + (20\% \times FP) + (45\% \times EP)$.

Em que:

2.1. As habilitações académicas (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Na Habilitação Académica (HA), será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de nível académico ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes. Os candidatos que possuam habilitações literárias mínimas exigidas para a função a concurso: 12 valores; - Mestrado: 16 valores; - Doutoramento: 20 valores.

2.2. Na formação profissional (FP), serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, que se encontrem devidamente comprovados.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação profissional	Valoração
Sem formação	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 100h	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas.	12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 a 250 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 251 a 350 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 351 a 450 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 450 horas.	20 valores

Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação, com exceção dos Webinars que serão consideradas 2 horas por dia de formação.

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação corresponde a 3 horas e 30 minutos, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas.

2.3. A Experiência Profissional (EP) é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas por documento idóneo, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência	0 valores
Experiência até 1 ano	10 valores
Experiência superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 valores
Experiência superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14 valores
Experiência superior a 6 anos e inferior a 9 anos	16 valores
Experiência superior a 9 anos e inferior a 12 anos	18 valores
Experiência superior a 12 anos	20 valores

De acordo com a alínea a), do n.º 4, do art.º 21.º da Portaria, considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido classificação final inferior a 9,5 valores no método de seleção.

2.4 Fórmula classificativa da Avaliação Curricular

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (35\% \times HA) + (20\% \times FP) + (45\% \times EP).$$

3. Entrevista de Avaliação de Competências

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.os 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e terá a duração aproximada de 30 minutos.

Para esse efeito, será elaborado um guião previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz o comportamento em análise.

As competências a avaliar são as que constam no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP):

Competências transversais nucleares:

- **Orientação para os resultados:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Competências transversais funcionais:

- **Gestão do conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

- **Organização, planeamento e gestão de projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e dos outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

- **Tomada de decisão:** Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências será a soma das 4 competências numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A classificação a atribuir a cada uma das competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação dos seguintes comportamentos e de acordo com a seguinte escala:

- a) Comportamento observável supera o padrão médio exigível - 5 valores;
- b) Comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível – 3 valores;
- c) Comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível – 1 valor.

4. Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- I) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada;
- II) Candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada;
- III) Candidato com classificação final mais elevada nas habilitações académicas exigidas para o presente procedimento;

5. Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (60AC + 40EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

6. Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. Notificações

O júri deliberou, ainda, que:

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

Os candidatos excluídos serão notificados pelos serviços de recursos humanos do município de Mangualde, por correio eletrónico, para a realização de audiência prévia, nos termos dos artigos 16.º e 22.º da Portaria, conjugados com o Código de Procedimento Administrativo.

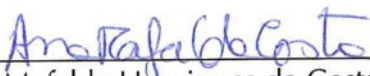
A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente e disponibilizada na página eletrónica do Município de Mangualde: www.cmmangualde.pt. opção recrutamento pessoal, em <https://recrutamento.cmmangualde.pt> e afixadas em lugar público das instalações dos Paços do Concelho de Mangualde.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente: 
(Lúcia Manuela Silva de Amaral)

Vogal efetiva: 
(Vânia Renata Araújo Abrantes)

Vogal efetiva: 
(Ana Mafalda Henriques da Costa)