

Abertura de procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho, no âmbito da carreira/categoria de Técnico Superior na área funcional de Psicologia, para integrar o projeto piloto “Radar Social”

Ata n.º 1

Fixação dos Métodos de Seleção e Trâmites do Procedimento:

Aos catorze dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu, o júri do procedimento suprarreferido, constituído por:

- Presidente – Eusébio Manuel Silva Monteiro – Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Informática;
- 1.º Vogal: José António da Costa Martins – Chefe da Divisão de Educação; e
- 2.º Vogal: Jorge Manuel Henriques dos Santos – Chefe do Serviço de Associativismo, Desporto Juventude;

A reunião tinha como ponto único, a fixação dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar e da fórmula de classificação final, bem como da tramitação do processo.

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

Métodos de Seleção a aplicar:

1. Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1 – A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

Elementos a considerar na Avaliação Curricular (AC):

1.1.1 – As Habilitações Académicas (HA), visa avaliar o nível habilitacional detido pelos candidatos. É avaliado, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- Habilitações académicas exigidas para o exercício para o das funções inerentes ao posto de trabalho: 18 valores;
- Habilitações académicas superiores às exigidas para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho: 20 valores;

1.1.2 – A Formação Profissional (FP), visa avaliar a frequência de ações de formação pelos candidatos ou participação em Workshops, Seminários e Colóquios, que se considerem relacionada ou pertinentes com as exigências e as competências necessárias ao exercício das

funções inerentes ao posto de trabalho. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, em função do número de horas enquadráveis no suprarreferido e da seguinte forma:

- Sem qualquer registo: 0 valores
- Até 30 horas: 10 valores
- De 31 a 60 horas: 12 valores
- De 61 a 90 horas: 14 valores
- De 91 a 120 horas: 16 valores
- De 121 a 150 horas: 18 valores
- Mais de 150 horas: 20 valores

Quando o certificado não faça menção ao número de horas, serão consideradas 7 horas para efeitos de contabilização deste elemento.

1.1.3 – A Experiência Profissional (EP), visa avaliar a experiência do candidato em contexto real de trabalho, em funções ou tarefas consideradas enquadráveis no posto de trabalho em causa. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, em função da duração do desempenho das funções enquadráveis no suprarreferido e da seguinte forma:

- Sem experiência profissional: 0 valores
- Até 1 ano: 10 valores
- De 1 anos e até 2 anos: 12 valores
- De 2 anos e até 5 anos: 14 valores
- De 5 anos e até 8 anos: 16 valores
- De 8 anos e até 10 anos: 18 valores
- Mais de 10 anos: 20 valores

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula:

$$AC = 0.25xHA + 0.25xFP + 0.50xEP$$

Legenda: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitações Académicas; FP – Formação Profissional e EP – Experiência Profissional.

1.2 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

É avaliada com base em 4 competências, das constante do anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13/12, para a carreira de Técnico Superior, a seguir indicadas:

- C1 – Realização e orientação para resultados
- C2 – Inovação e qualidade
- C3 – Relacionamento interpessoal
- C4 – Trabalho de equipa e cooperação

A avaliação deste método é feita numa escala de 0 a 20 valores e o resultado final é o somatório das avaliações obtidas em cada um dos comportamentos associados a cada competência.

Considerando que cada competência tem associados 4 comportamentos e sendo 4 competências a avaliar, a avaliação é feita a um total de 16 comportamentos, com base em questões relacionadas com experiências vividas pelo candidato em contexto laboral ou não e tendo por base o seu currículo.

Cada comportamento tem uma cotação de 1.25 e é avaliado numa escala binária, sendo atribuído 0, se o comportamento não for demonstrado e 1, se for.

Fórmula a aplicar para este método de seleção:

$$EAC = 1.25 \times (C1.1+C1.2+C1.3+C1.4+C2.1+C2.2+C2.3+C2.4+...+C4.3+C4.4)$$

2. A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas e de acordo com a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme a situação dos candidatos:

$$OF = 0.6 \times AC + 0.4 \times EAC$$

Legenda: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

4. A falta de comparência dos candidatos ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências equivale à desistência do procedimento.

5. Nos termos do n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria, para efeitos de realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Secção de Recursos Humanos, através da Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Ourém.

6. De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis e por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, para a realização do método de seleção, com indicação do local, data e horário em que o mesmo deva ter lugar.

7. Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8. Aos candidatos com incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, será aplicado o disposto no artigo 3º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sem prejuízo da

verificação e avaliação da aptidão e segurança para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, assegurando-se deste modo a defesa da eficácia administrativa.

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

O júri,
(Assinatura digital qualificada)