



FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

Ana reia
Maebatôhó
Zochel Enneu

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR (PSICOLOGIA) | FREGUESIA DA MARINHA GRANDE (REF.º C/2023)

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e oito dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e três, reuniu na sede da Freguesia da Marinha Grande, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, nomeado por deliberação do Executivo da Freguesia da Marinha Grande, datada de seis do mês de setembro do ano dois mil e vinte e três, ao abrigo do disposto nos artigos 16.º e 19.º, do Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual (doravante designado apenas por RJAL), Lei 75/2013, de 12 de setembro, a fim de, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada apenas por Portaria), fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, são métodos de seleção obrigatórios as provas de conhecimentos e a avaliação psicológica.

Para além dos métodos de seleção obrigatórios - provas de conhecimentos e avaliação psicológica - todos/as os/as candidatos/as serão, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º, ambos da Portaria, sujeitos ao método de seleção facultativo entrevista de avaliação de competências (EAC), salvo os/as candidatos/as na situação abaixo indicada que não declarem o afastamento dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36º da LTFP.

Aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, aos/às candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência



FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

Ana raizina
Marta Mello
Sofia Carneiro

ou atividade, serão aplicados, na falta de opção pelos métodos de seleção previstos no n.º 1 do já citado artigo 36.º da LTFP, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Ao abrigo do preceituado no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, pode ser aplicado apenas o método de seleção avaliação curricular ou prova de conhecimentos, consoante os casos, desde que apenas sejam admitidos/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

I. Prova de Conhecimentos | PC

De acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, as provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.

A prova de conhecimentos tem a forma escrita, revestindo a natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel e é constituída por apenas uma fase, com a duração de 120 minutos. A prova é constituída por questões de escolha múltipla e/ou de pergunta direta e/ou questões de desenvolvimento. É permitida a consulta da legislação que vier a ser indicada no aviso de abertura do procedimento, desde que não anotada ou comentada, e que se passa a identificar:

Conteúdos de natureza genérica, diretamente relacionados com as exigências da função:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Conteúdos de natureza específica:



FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

Ana Vieira
Marta Nôlho
Sofia Oliveira

- Regulamento n.º 15/2023, de 6 de janeiro – Aprova o regulamento interno que define os atos dos psicólogos;
- Regulamento n.º 637/2021, de 13 de julho – Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses - versão consolidada.

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

II. Avaliação Psicológica | AP

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Esta avaliação é realizada, preferencialmente pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, podendo ser aplicada, em caso de inviabilidade da mesma, por entidade especializada privada conhecedora do contexto da Administração Pública, tendo presente que esta Freguesia não dispõe de meios humanos disponíveis para a aplicação do método de seleção.

O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder à aplicação do método de seleção.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham um juízo de *Não Apto* neste método de seleção.



FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

Ana Vieira
Maestro
Sobral Carneiro

III. Avaliação Curricular | AC

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, o método de seleção 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.

De acordo com os n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média ponderada:

$$AC = 15\%HAB + 25\%FP + 45\%EP + 15\%AD$$

Em que: AC | Avaliação Curricular
HAB | Habilitação Académica
FP | Formação Profissional
EP | Experiência Profissional
AD | Avaliação de Desempenho

Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

Habilitação Académica

Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitação académica exigida no procedimento (Mestrado Integrado ou Licenciatura pré-Bolonha) | 18 valores
- Habilitação académica superior à exigida no procedimento (Doutoramento) | 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos.



Formação profissional

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores e desde que realizada nos últimos 10 anos.

Tipo de ação de formação	Duração de cada ação de formação					
	≤7 h	>7h ≤14h	>14h ≤32h	>32h ≤70h	>70h ≤120h	>120 h
Ação de formação com interesse específico	10	12	14	16	18	20

Nos certificados/diplomas em que não é mencionado o número de horas de formação, considerar-se-á equivalente a 7 horas.

Os candidatos/as que não apresentarem certificados de formação não terão qualquer valoração.

A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Experiência profissional

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Sem qualquer experiência profissional que se adeque às funções do posto de trabalho | 8 valores;
- Até 2 anos | 10 valores;
- Mais de 2 e até 4 anos | 12 valores;
- Mais de 4 e até 6 anos | 14 valores;
- Mais de 6 e até 8 anos | 16 valores;
- Mais de 8 anos e até 10 anos | 18 valores;



FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

Ano 2019
Maeta Malhó
Sobral Penne

- Mais de 10 anos | 20 valores;

Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adequa às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal desde que devidamente comprovado.

Avaliação de desempenho

Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho relevante com reconhecimento de excelência – 20 valores
- Relevante – 18 valores
- Adequado – 14 valores
- Inadequado – 8 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, quando o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por não existência da mesma ou pelo facto dessa avaliação não respeitar às funções objeto do posto de trabalho, é atribuída uma pontuação de 10 valores.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

O modelo de grelha é o aprovado em anexo (anexo 1).

IV. Entrevista de Avaliação de Competências | EAC

Conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção tem uma ponderação de 30% na valoração final.



FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

A entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido pela dirigente responsável pela área de atuação do posto de trabalho, composto pelas quatro competências essenciais que se identificam:

- Conhecimentos Especializados e Experiência;
- Iniciativa e Autonomia;
- Planeamento e Organização;
- Trabalho de Equipa e Cooperação.

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (anexo 2).

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.

Ana Maria Soares Meia-via

Ana Maria Soares Meia-via

(Presidente)



FREGUESIA DA MARINHA GRANDE

Elisabete Figueira Carreira

Elisabete Figueira Carreira

(Vogal)

Marta Malhó Loureiro

Marta Malhó Loureiro

(Vogal)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR | JUNTA DE FREGUESIA (REF.º C/2023)

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS | GRELHA CLASSIFICATIVA

Nome do candidato:

Competência	Comportamentos	Questões	Análise de informação obtida		Valoração
			Demonstra o comportamento (1-25 valores)	Não demonstra o comportamento (0 valores)	
Conhecimentos Especializados e Experiências	Requis: os conhecimentos técnicos necessários à exigência do posto de trabalho e aplica os de forma adequada.				
	Demonstram experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.				
Iniciativa e Autonomia:	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.				
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.				
Planeamento e Organização	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.				
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.				
Trabalho de Equipa e Cooperação	Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.				
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.				
Trabalho de Equipa e Cooperação	Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.				
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.				
Trabalho de Equipa e Cooperação	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.				
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.				
Trabalho de Equipa e Cooperação	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.				
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa				
Trabalho de Equipa e Cooperação	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.				
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento de espírito de grupo.				
					0,000

Marinha Grande, 28 de setembro de 2023

Elisabete Figueira Correia
Elisabete Figueira Correia
(Vogal)

Ana Maria Soares Vieira
Ana Maria Soares Vieira
(Presidente)

Marta Malhó Loureiro
Marta Malhó Loureiro
(Vogal)