



Procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior a termo resolutivo incerto – Ref.ª TS/01/2022

ATA NÚMERO UM
(Definição de critérios de Avaliação)

1 – Ao décimo quarto dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Junta de Freguesia, para o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, composto pelos seguintes elementos: Dra. Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, na qualidade de presidente do júri, Dra. Susana Maria Neves Vidal e Dra. Sandra Maria Costa Pereira Sousa, como vogais efetivos.

2 – Os membros do júri procederam à análise do objeto do procedimento concursal e identificaram todos os elementos legalmente exigidos pela Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, para proceder à parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método (os quais constam do anexo que faz parte integrante desta ata).

3 – Finda essa tarefa, deliberou o júri, por unanimidade, dar cumprimento ao disposto na Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, ou seja, promover a publicação devida do aviso de abertura do procedimento concursal comum.

4 – O Júri deliberou, por motivos de celeridade, que as comunicações e/ou notificações aos candidatos no decurso do procedimento, sejam efetuadas pelos serviços da Junta de Freguesia de Vila do Conde.

5 – E nada mais havendo a deliberar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Vila do Conde, 14 de setembro de 2022

O Júri:

Presidente:  (Dra. Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

1º Vogal efetivo  (Dra. Susana Maria Neves Vidal)

2º Vogal efetivo:  (Dra. Sandra Maria Costa Pereira Sousa)



[Handwritten signature]

Procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior a termo resolutivo incerto– Ref.ª TS/01/2022.

Caracterização do posto de trabalho:

Execução de todas as atividades e objetivos contratualizados que lhe estão cometidas durante todo o período de autorização de funcionamento do Gabinete de Inserção Profissional (GIP), de acordo com os procedimentos técnicos e demais orientações definidas pela Junta de Freguesia e IEFP, IP, nomeadamente, prestar apoio jovens e adultos desempregados inscritos nos serviços de emprego e por estes sinalizados/afetos; pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho; jovens NEET (Not "inEmployment Education or Training"), direcionados pela plataforma Garantia Jovem e os cidadão que se dirijam ao GIP por sua iniciativa; execução de ações de apoio à procura ativa de emprego e desenvolvimento da atitude empreendedora; captação e divulgação de ofertas de emprego e apoio à colocação; divulgação de medidas de apoio ao emprego, formação profissional e empreendedorismo e apoio ao encaminhamento de candidatas; divulgação de programas comunitários que promovam a mobilidade no emprego e na formação profissional no espaço europeu; encaminhamento para ações promotoras do desenvolvimento de competências de empregabilidade e criação do próprio emprego; apoio à inscrição "online" dos candidatos; prestar informação sobre o conteúdo e abrangência de alguns serviços e apoios em matéria de segurança social; ações de informação e encaminhamento previstas na Garantia Jovem e execução de outras atividades complementares consideradas necessárias, pelos serviços de emprego, para apoio à inserção profissional dos desempregados, nomeadamente as ações de informação e encaminhamento previstas na Garantia Jovem; Cumprir todos os procedimentos administrativos e técnicos instituídos para o desenvolvimento das atividades de Animador/a do GIP; Observar todas as disposições legais vigentes em matéria de proteção de dados pessoais, entre outras, assegurar a confidencialidade dos dados pessoais a que tenha acesso e não transmitir a informação a terceiros; Assegurar, no desenvolvimento das atividades, o rigor técnico das intervenções; Prestar todas as informações solicitadas relativas à atividade desenvolvida.

Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Habilitações Académicas (HA):

- Licenciatura Pós-Bolonha, na área da Psicologia – 14 valores;
- Mestrado Pós-Bolonha ou Licenciatura Pré-Bolonha, na área da Psicologia – 16 valores;
- Mestrado Pré- Bolonha na área da Psicologia – 18 valores;
- Doutoramento na área da Psicologia – 20 valores;

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 4 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem formação profissional = 0 valores
- Formação profissional ≤ 25 horas = 8 valores;
- Formação profissional ≤ 50 horas = 10 valores;
- Formação profissional ≤ 75 horas = 12 valores;
- Formação profissional ≤ 100 horas = 14 valores;
- Formação profissional ≤ 150 horas = 16 valores;
- Formação profissional ≤ 200 horas = 18 valores;
- Formação profissional > 200 horas = 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas. Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.



4
Jm

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, e resulta da ponderação da soma dos seguintes parâmetros:

ExP1+ExP2

Experiência Profissional 1 (ExP1) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração:

Sem experiência profissional = 0 valores;
Experiência profissional ≤ 2 anos = 8 valores;
Experiência profissional ≤ 4 anos = 12 valores;
Experiência profissional ≤ 6 anos = 14 valores;
Experiência profissional > 6 anos = 16 valores.

Experiência Profissional 2 (ExP2) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em **Gabinete de Inserção Profissional (GIP)**, do IEFP, relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração:

Sem experiência profissional = 0 valor
Experiência profissional ≤ 5 anos = 2 valores
Experiência profissional > 5 anos = 4 valores

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular
HA = Habilitações académicas
FP = Formação profissional
EP = Experiência profissional

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros a seguir identificados, caso a EPS, seja efetuada pelo júri do procedimento concursal, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$

5

Em que:

EPS = Entrevista profissional de seleção
A = Interesse e motivação profissionais
B = Sentido de organização e capacidade de inovação
C = Capacidade de relacionamento
D = Capacidade de expressão e fluência verbal
E = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer



P/M

Parâmetros:

A) **Interesse e motivação profissionais** – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Valoração:

- **Insuficiente – 4 valores:** as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego;
- **Reduzido – 8 valores:** as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego;
- **Suficiente – 12 valores:** as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego;
- **Bom – 16 valores:** as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;
- **Elevado – 20 valores:** revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

B) **Sentido de organização e capacidade de inovação** – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

Valoração:

- **Insuficiente – 4 valores:** revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação;
- **Reduzido – 8 valores:** revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação;
- **Suficiente – 12 valores:** revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação;
- **Bom – 16 valores:** revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;
- **Elevado – 20 valores:** revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.

C) **Capacidade de relacionamento** – avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular.

Valoração:

- **Insuficiente – 4 valores:** demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento;
- **Reduzido – 8 valores:** demonstrou pouca capacidade de relacionamento;
- **Suficiente – 12 valores:** demonstrou capacidade de relacionamento;
- **Bom – 16 valores:** demonstrou muito boa capacidade de relacionamento;
- **Elevado – 20 valores:** demonstrou excelente capacidade de relacionamento.

D) **Capacidade de expressão e fluência verbal** – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração:

- **Insuficiente – 4 valores:** muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;
- **Reduzido – 8 valores:** pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- **Suficiente – 12 valores:** boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- **Bom – 16 valores:** muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;
- **Elevado – 20 valores:** excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

E) **Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer** – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

Valoração:



✱
P.M.

- **Insuficiente – 4 valores:** ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;
- **Reduzido – 8 valores:** poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- **Suficiente – 12 valores:** bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- **Bom – 16 valores:** muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;
- **Elevado – 20 valores:** excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final
AC = Avaliação Curricular
EPS = Entrevista profissional de seleção

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 27.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:

- Maior tempo de experiência profissional comprovada;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer", do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Interesse e motivação profissionais", do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.



8
P
M

Procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior a termo resolutivo incerto – Ref.ª TS/01/2022.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

DATA:

NOME DO CANDIDATO:

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	DELIBERAÇÃO			Classificação
	Presidente	Vogal	Vogal	
Interesse e motivação profissionais				
Sentido de organização e capacidade de inovação				
Capacidade de Relacionamento				
Capacidade de expressão e fluência verbal				
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer				
			Avaliação Final	

Resumo dos temas abordados na entrevista individual:

Fundamentação: