

Handwritten notes: "C", "R", "P-L", and a signature.

Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas a termo certo, visando a ocupação de um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior (na área de apoio educativo – psicologia)

Aos vinte e oito dias do mês de março do ano dois mil e vinte e três, na sala de reuniões da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, compareceram a Técnica Superior, Ana Clara Pereira Figueiredo, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, a Técnica Superior, Marlene Moura Ribeiro, 1.ª vogal efetiva, a Técnica Superior, Ana Rita Lopes Pardal, 2.ª vogal efetiva e a Técnica Superior, Paula Maria Baltazar Martins, 2.ª vogal suplente, a fim de procederem à elaboração e fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, bem como fixar a fórmula de Classificação Final do presente procedimento.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

1) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.)

- Licenciatura/Mestrado em Psicologia na área de educação 20 valores
- Licenciatura/Mestrado noutra área de Psicologia..... 16 valores

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com as funções a desempenhar, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

1 -Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

1.1 - A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.

1.2 - Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas a termo certo, visando a ocupação de um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior (apoio educativo – psicologia)

CP
AR
P-2
B

Por cada módulo de 25 horas	0,25 valores
Pós-graduação na área para que o procedimento concursal é aberto	2 valores

2 - Frequência de estágios não curriculares:

2.1 - Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios não curriculares, relacionados as funções a desempenhar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;

2.2 - Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	2 valores
Superior a um ano	3 valores

C. Experiência Profissional

Desempenho de funções no âmbito das funções a desempenhar, avaliada pela sua duração e natureza.

1 - Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

* até 6 meses	10 valores
* > 6 meses ≤ 1 ano	12 valores
* > 1 ano ≤ 2 anos	14 valores
* > 2 anos ≤ 5 anos	16 valores
* > 5 anos ≤ 10 anos.....	18 valores
* > 10 anos	20 valores

2 - Natureza

- Sem experiência profissional na área a recrutar 10 valores
- Identidade parcial com as funções a desempenhar 14 valores
- Identidade total com as funções a desempenhar 20 valores

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas a termo certo, visando a ocupação de um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior (apoio educativo – psicologia)

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e na natureza e não poderá ser superior a 20 valores.

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A \times 0,3) + (F.P. \times 0,3) + (E.P. \times 0,4)$$

Sendo:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

II) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido sendo avaliada numa escala de 0 20 valores.

1 - Perfil de competências a avaliar:

- Análise de informação e sentido crítico;
- Relacionamento interpessoal;
- Comunicação.

2 - A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista constituído por questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido constante no anexo I da presente ata. Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

2.1 - A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3}{3}$$

3

Sendo:

E.A.C.: Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3: Competências em avaliação

1.1 – Critérios de avaliação:

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato demonstra comportamentos relacionados com a competência, mas apresenta dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada através dos exemplos expostos, diretamente relacionados com a experiência detida pelo candidato, revela a adoção de alguns comportamentos fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Competência demonstrada a um bom nível. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	20 valores

III) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar a seguinte **Fórmula de Classificação Final**:

$$C.F. = (A.C. \times 0,7) + (E.A.C. \times 0,3)$$

Sendo:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.P.S. = Entrevista de Avaliação de Competências

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Residência no concelho da Amadora
- Menor idade

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.



CO
PC
P
P

Anexo I

Perfil de Competências – Técnico Superior – Apoio Educativo – Psicologia

Para efeitos de aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências no procedimento concursal supramencionado, de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

Caracterização do posto de trabalho

O posto de trabalho corresponde à categoria de Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior, com grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de licenciatura e inscrição válida em ordem profissional.

Atividades a desenvolver

Etapas de acolhimento dos utentes no Centro QUALIFICA, (diagnóstico, informação e orientação, encaminhamento) e pela condução dos processos de RVCC (etapas de reconhecimento, validação e certificação de competências).

São competências do técnico de ORVC:

1. Âmbito das etapas de acolhimento, diagnóstico, orientação e encaminhamento:

- a) Inscrever os jovens e adultos no Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) e informar sobre a atuação do Centro QUALIFICA;
- b) Promover sessões de orientação que permitam a cada jovem ou adulto identificar a resposta mais adequada às suas aptidões e motivações;
- c) Promover sessões de informação sobre ofertas de educação e formação, o mercado de emprego atual, saídas profissionais emergentes, prospeção das necessidades de formação, bem como oportunidades de mobilidade no espaço europeu e internacional no que respeita à formação e trabalho;
- d) Encaminhar jovens e adultos tendo em conta a informação sobre o mercado de emprego e as ofertas de educação e formação disponíveis nas entidades formadoras do respetivo território ou, no caso dos adultos, para processo de RVCC sempre que tal se mostre adequado;
- e) Monitorizar o percurso dos jovens e dos adultos encaminhados pelo Centro até à conclusão do respetivo percurso de qualificação, e, quando aplicável, até à inserção no mercado de emprego;

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas a termo certo, visando a ocupação de um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior (apoio educativo – psicologia)

f) Desenvolver ações de divulgação e de informação, junto dos diferentes públicos que residem ou estudam no território, sobre o papel dos CQEP e as oportunidades de qualificação, designadamente a oferta de cursos de dupla certificação.

2. No âmbito das etapas de reconhecimento, validação e certificação de competências:

- a) Enquadrar os candidatos no processo de RVCC, escolar, profissional ou de dupla certificação, de acordo com a sua experiência de vida e perfil de competências;
- b) Prestar informação relativa à metodologia adotada no processo de RVCC, às técnicas e instrumentos de demonstração utilizados e à certificação de competências, em função da vertente de intervenção;
- c) Acompanhar os adultos ao longo do processo de RVCC, através da dinamização das sessões de reconhecimento, do apoio na construção do portefólio e da aplicação de instrumentos de avaliação específicos, em articulação com os formadores e ou professores;
- d) Identificar as necessidades de formação dos adultos, em articulação com os formadores, professores e outros técnicos especializados no domínio da incapacidade e ou deficiência, podendo proceder, após certificação parcial, ao encaminhamento para ofertas conducentes à conclusão de uma qualificação.

Perfil de Competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:

Competências	Comportamentos
Comunicação: <i>Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.</i>	Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
	Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
	É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
	Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.

Ch
12
p. 1

<p>Relacionamento Interpessoal: <i>Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</i></p>	Trabalha com pessoas com diferentes características.
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.
<p>Análise de informação e sentido crítico: <i>Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</i></p>	Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou com suporte à tomada de decisão.
	Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
	Prepara-se antecipadamente quando tem de enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
	Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

