

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento de mobilidade interna

Recrutamento de trabalhador(a) - um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior para o Serviço de Intervenção Socioeducativa, na área da Psicologia Educacional

--- Aos catorze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri designado por despacho do Sr Presidente de trinta de outubro de dois mil e vinte e três constituído por António Santos, Diretor de Departamento de Educação e Coesão Social, na qualidade de Presidente do júri, Inês Neves, Chefe de Serviço de Equipamentos Educativos e Ação Social Escolar, que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos, e Jorge Rosa, Chefe de Serviço de Intervenção Socioeducativa, na qualidade de vogal efetivo, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento por mobilidade em epígrafe.-----

----- Requisitos: -----

--- Só é admitido o(a) candidato(a) que: -----
. Seja detentor(a) de relação jurídica de emprego previamente estabelecida, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;-----
. Tenha a habilitação literária exigida: Licenciatura em Psicologia - Ramo de Psicologia da Educação e Reabilitação com Especialização em Necessidades Educativas Especiais, não sendo admitida a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissional; -----
. Exerça funções na carreira e categoria de técnico superior e o faça na área de psicologia educacional em ambiente escolar. -----
A titularidade dos requisitos deve ser comprovada por declaração emitida pelo serviço de origem e cópia legível do certificado de habilitações ou outros documentos idóneos. -----

----- Caracterização do posto de trabalho: -----

O posto de trabalho a ocupar integra o Serviço de Intervenção Socioeducativa, subunidade orgânica afeta à Divisão de Educação e Coesão Social, com competências em matéria de psicologia da educação e implica o exercício das seguintes atividades: -----

- Desenvolver uma rede de apoio articulado com os diferentes agentes educativos, e demais serviços e entidades intervenientes que favoreçam o sucesso educativo, prevenindo a exclusão e o abandono escolar;-----
- Desenvolver atividades de modo a prevenir o absentismo e insucesso escolar dos alunos;-----
- Intervir em situações de crise e emergência;-----
- Fazer mediação de grupos, para estimular a convivência harmoniosa no ambiente escolar;-----
- Dar apoio em situações de conflito, oferecendo suporte emocional para a comunidade escolar;---
- Intervir em grupos específicos, nomeadamente em alunos com necessidades educativas específicas;-----
- Orientar os alunos na orientação vocacional e nas questões profissionais futuras;-----
- Coordenar e gerir projetos, na área da psicologia educacional;-----
- Exercer as funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior referidas no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional. -----

A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao trabalhador(a) de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o(a) trabalhador(a) detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- **Métodos de seleção:** -----

Os métodos de seleção serão a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, esta a aplicar no caso de haver mais de um candidato(a) admitido(a): -----

. Avaliação curricular; -----

. Entrevista de avaliação de competências; -----

O Júri entende excluir os candidatos(as) que:-----

- Não estejam integrados(as) na carreira de técnico superior; -----
- Obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, não lhe aplicando o método seguinte; -----
- Que não compareçam para a realização do segundo método de seleção. -----

A **avaliação curricular (AC):** -----

A AC visa ponderar a qualificação de cada candidato(a), designadamente, a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tempo de exercício de funções, bem como o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores: -----

- Habilitação Académica (HA); -----

- Formação Profissional (FP); -----

- Experiência Profissional (ExP). -----

- Avaliação de desempenho (AD); -----

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, ponderando os itens que se seguem conforme fórmula: -----

$AC = [(30\% * HA) + (20\% * FP) + (40\% * ExP) + (10\% * AD)]$, sendo: -----

a) Habilitação Académica (HA): -----

Pondera a titularidade de grau de escolaridade de acordo com o perfil exigido, com a seguinte pontuação: -----

- habilitação exigida – Licenciatura em Psicologia - Ramo de Psicologia da Educação e Reabilitação

- 14 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – Especialidade em Psicologia da Educação, nomeadamente em Necessidades Educativas Especiais - 16 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – Pós Graduação em Avaliação e Intervenção Psicológica em Crianças e Adolescentes - 18 valores ; -----

- Habilitação superior à exigida – Mestrado em Psicologia da Educação com Especialização em Necessidades Educativas Especiais - 20 valores. -----

b) Formação Profissional (FP): -----

Apenas serão de considerar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, em concreto na área da Psicologia da Educação, desde que devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos cinco (5) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas e workshops. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete

horas e cada semana a cinco dias. O(a) candidato(a) será pontuado(a) até ao limite máximo de 20 valores da seguinte forma: -----

. Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração:-----

- até 50 horas - 10+0,10 valores por cada ação; -----

- entre 50 e 100 horas - 10+0,20 valores por cada ação; -----

- entre 100 e 200 horas - 10+0,30 valores por cada ação; -----

- entre 100 e 200 horas - 10+0,40 valores por cada ação; -----

- mais de 200 horas - 10+0,50 valores por cada ação. -----

c) Experiência Profissional (Exp): -----

Análise do trabalho desenvolvido, relacionado com a área funcional a ocupar de acordo com a pontuação: -----

- Ausência de experiência na área de psicologia educacional em meio escolar - 10 valores; -----

- Experiência relacionada com o conteúdo funcional do posto (psicologia educacional), pelo menos com um ano completo de trabalho (ano = 365 dias) – 12 valores, ao qual acresce um ponto por cada módulo de 1 ano completo de trabalho até ao máximo de 20 valores. -----

d) Avaliação de desempenho (AD): -----

Pondera a avaliação de desempenho relativa à última avaliação de desempenho atribuída, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da média aritmética da avaliação de desempenho do biénio, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

. Desempenho Inadequado: 08 valores; -----

. Desempenho Adequado: 12 valores; -----

. Desempenho Relevante: 16 valores; -----

. Desempenho Excelente: 20 valores. -----

. Ao candidato(a) que não possua avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores. -----

A AC tem uma ponderação para a avaliação final de 60%. -----

No caso de haver um único(a) candidato(a) admitido(a) será considerado que a AC vale 100%.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

Havendo mais de um interessado(a) admitido(a), será feita entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: -----

. Competências técnicas: -----

- Análise da Informação e Sentido Crítico; -----

- Orientação para o Serviço Público;-----

- Organização e Método de Trabalho; -----

. Competências pessoais: -----

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----

- Relacionamento Interpessoal;-----

- Iniciativa e Autonomia;-----

- Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

- Conhecimentos especializados e experiência, enquanto capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

Cada competência atrás identificada, traduzir-se-á, nomeadamente, nos comportamentos identificados na portaria n.º 359/2013, de 13 de dez., tendo em conta a carreira em causa. -----

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de todas as competências. -----

Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

. 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; -----

. 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; -----

. 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; -----

. 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental; -----

. 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental da competência. -----

Para efeitos de valoração final, a EAC terá uma ponderação de 40%. -----

----- Motivos de Exclusão -----

Constitui motivo de exclusão: -----

. O incumprimento dos requisitos previstos; -----

. A não comparência à EAC; -----

. A obtenção de valor inferior a 9,5 em qualquer método; -----

A exclusão no primeiro método importa a não submissão ao seguinte. -----

----- Avaliação Final e Ordenação -----

A avaliação final (AF) dos métodos de seleção e ordenação dos(as) candidatos(as) resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, aplicando-se a fórmula: -----

$AF = AC * 100\%$ no caso de um candidato(a); -----

Ou $AF = (AC * 60\%) + (EAC * 40\%)$ no caso de dois ou mais candidatos(as). -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de igualdade de valoração, tem preferência na ordenação final o(a) candidato(a) que, tiver a valoração mais elevada num dos seguinte métodos/fatores de forma sequencial: -----

1.º) Valoração obtida na Avaliação curricular (AC); -----

2.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida no parâmetro da entrevista (EAC) - Conhecimentos especializados e Experiência; -----

3.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no/s seguinte/s parâmetro/s da AC, de forma sequencial: -----

3.1 - experiência profissional (Exp); -----

3.2 - habilitação literária (HA); -----

4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos demais parâmetros da EAC, de forma sequencial: -----

- Análise da Informação e Sentido Crítico; -----

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----

- Orientação para o Serviço Público; -----

- Organização e Método de Trabalho; -----

- Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

- Relacionamento Interpessoal; -----

- Iniciativa e Autonomia; -----

5.º) Se ainda assim subsistir empate, sequencialmente, o(a) trabalhador(a) com maior antiguidade na carreira e na categoria, maior antiguidade em funções públicas. -----
Em conformidade com o estabelecido no CPA e na portaria n.º 233/2022, de 9 de set., que regula o procedimento concursal, aplicável por analogia, nomeadamente seu art.º 12.º, é proposto que a candidatura do(a) interessado(a) seja apresentada no prazo de 10 dias úteis, unicamente mediante preenchimento e submissão do formulário disponível na plataforma eletrónica de recrutamento, não sendo admitidas candidaturas apresentadas noutros formatos eletrónicos nem em papel. Todas as notificações posteriores são efetuadas aos candidatos através da plataforma, que responderão pela mesma via. -----
Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----
E não havendo mais nada a tratar, foi pelo presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos. -----

O Júri

ANTÓNIO
HUMBERTO
CAMACHO
DOS SANTOS

Assinado de forma
digital por ANTÓNIO
HUMBERTO CAMACHO
DOS SANTOS
Dados: 2024.03.14
16:25:08 Z

INÊS DA
LUZ
ARROJA
NEVES

Assinado de
forma digital por
INÊS DA LUZ
ARROJA NEVES
Dados: 2024.03.14
15:15:34 Z

JORGE LUÍS
MENDES
ROSA

Assinado de forma
digital por JORGE
LUÍS MENDES ROSA
Dados: 2024.03.15
09:39:15 Z