

Apare
est
22.

ATA N.º 1

---Aos vinte e quatro dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, pelas dezasseis horas, no Edifício dos Serviços Comuns, realizou-se a reunião prévia do Júri nomeado por Despacho RT.64/2019, estando presentes a Presidente, Prof. Doutora Ana Paula Simões do Vale, e os vogais efetivos, Dra. Eliana da Costa Henriques de Barros e Prof. Doutor José Carlos Fontes Gomes da Costa.-----

---A reunião teve como objetivo a tomada de deliberações necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e a definição das ponderações e pontuações a considerar. Foi, ainda, acordada a fórmula de classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em apreço, tendo em conta a legislação em vigor e relativamente à seleção do candidato: o número de postos de trabalho: 1 (um); a carreira/categoria: Técnico Superior; o regime de contrato: contrato de trabalho em funções públicas a termo certo e a caracterização do posto de trabalho: funções no campo do diagnóstico, da intervenção, da investigação e da formação na área das perturbações do desenvolvimento, especificamente dislexia, perturbações do desenvolvimento da linguagem e condições associadas (tais como discalculia, perturbação do desenvolvimento da linguagem oral, e PHDA). As tarefas associadas ao posto de trabalho são: avaliação diagnóstica da dislexia, perturbação do desenvolvimento da linguagem, discalculia e condições associadas (e.g., PHDA; memória; comportamento; autoestima; autoconceito); intervenção no quadro da dislexia, perturbação do desenvolvimento da linguagem, discalculia e condições associadas (e.g., PHDA; memória; comportamento; autoestima; autoconceito); preparação do respetivo plano individual de intervenção; preparação das sessões individuais de trabalho; construção de material de intervenção apropriado ao caso; aconselhamento e consultadoria a familiares, professores, e outros técnicos de saúde e educação, que acompanham as crianças em avaliação diagnóstica e em intervenção clínica; pesquisa no quadro da dislexia, perturbação do desenvolvimento da linguagem, discalculia e condições associadas (desenhando projetos, recolhendo dados, realizando tratamento estatístico de dados, produzindo publicações científicas); elaboração de relatórios de diagnóstico; elaboração de relatórios de progressão; formação de psicólogos estagiários e outros agentes de intervenção: sendo a Unidade de Dislexia um local de estágio para psicólogos em formação, os psicólogos contratados serão modelos de investigação e prática clínica para os psicólogos estagiários que observarão e participarão nas suas sessões de trabalho; formação: preparação e docência de cursos breves no domínio da literacia e das perturbações do desenvolvimento.-----

ARDE
etc
[Signature]

---Tendo em consideração a caracterização do posto de trabalho a ocupar, os requisitos habilitacionais são o grau académico de licenciatura em Psicologia. O Júri mais considerou atender como competências essenciais: a orientação para resultados; a responsabilidade e compromisso com o serviço; o relacionamento interpessoal; o planeamento e organização; o trabalho de equipa e cooperação; a iniciativa e autonomia.-----

---Relativamente aos métodos de seleção os mesmos encontram-se estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo deliberada a aplicação dos métodos **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.-----

---A **Avaliação Curricular (AC)**: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente: a habilitação académica (HA); a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Ficou estipulada a sua aplicação da seguinte forma:-----

---Para quem é titular da categoria será realizada a **avaliação curricular (AC)**, valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e os seguintes critérios, se o trabalhador já desempenhou as funções:-----

$$AC=[(HA)+FP+(2EP)+(AD)]/5$$

-----Para os restantes candidatos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula:-----

$$AC=[(HA)+FP+(2EP)]/4$$

Onde:

HA = habilitação académica: onde se pondera a titularidade do grau académico, do seguinte modo:

Licenciatura – 15 valores

Mestrado – 17 valores

Doutoramento – 20 valores

FP = formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, com certificados emitidos por entidades acreditadas:

*Apple
07/12*

Formação com duração de até 7 horas – 0,5 valor/cada ação

Formação com duração > 7 horas e < 35 horas – 1,0 valor/cada ação

Formação com duração >= 35 horas e < 60 horas – 1,5 valores/cada ação

Formação com duração >= 60 horas – 2,5 valores/cada ação

---A atribuição da classificação da formação profissional, alcançada pelo somatório dos valores, em conformidade com o atrás descrito, tem como limite os vinte (20) valores. Cada dia de formação corresponde a 7 horas, exceto se existir indicação diferente no certificado.-----

EP = experiência profissional: será considerada a experiência profissional com **incidência sobre a execução de tarefas/atividades inerentes ao posto de trabalho**, em função da sua duração, como a seguir se apresenta:

Inferior a um ano – 1 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 3 valores

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos – 5 valores

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 7 valores

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 20 anos – 12 valores

Igual ou superior a 20 anos – 15 valores

Considerar-se-á outra experiência com **relevância** para o posto de trabalho, com valoração de acordo com a indicação abaixo apresentada:

Inferior a 1 ano – 0 valores

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 1 valor

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos – 2 valores

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 3 valores

Igual ou superior a 10 anos – 5 valores

---Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.-----

AD = avaliação de desempenho, obtida pela média aritmética simples das avaliações obtidas nos três últimos ciclos avaliativos ($AD = AD1 + AD2 + AD3 / 3$), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Desempenho inadequado – 3 valores

Desempenho adequado – 12 valores

Desempenho relevante – 20 valores

---Quando por razões que não sejam imputáveis ao candidato - devidamente comprovadas - não possua avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala supra identificada, pelo que serão considerados 3 (três valores) para este fator.-----

---Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção atrás apresentado (AC), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

---A entrevista de avaliação de competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será valorada da seguinte forma: níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.---

---A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (70\%AC)+(30\%EAC)$$

---O Júri mais deliberou, por unanimidade, que no presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

---Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos são adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 66.º da LTFP. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional.-----

---E nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada por todos os membros do júri.-----

A Presidente do Júri

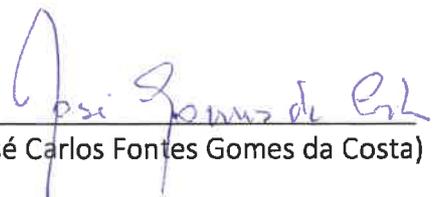


(Ana Paula Simões do Vale)

Os vogais efetivos



(Eliana da Costa Henriques de Barros)



(José Carlos Fontes Gomes da Costa)

DECLARAÇÃO DE RETIFICAÇÃO

Por se encontrar com inexatidão a indicação do regime jurídico assinalado no cabeçalho da presente ata, retifica-se que:

Onde se lê: Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado

Deve ler-se: Relação Jurídica de Emprego Público a Termo Resolutivo Certo

conforme previsto no Aviso de Abertura

Pelo Júri,



Eliana da Costa Henriques