

Aviso de abertura do procedimento concursal para Contratação de Escola Técnico/a Especializado/a (Psicólogo/a)

1. Abertura do Concurso

Ao abrigo do n.º 3, do artigo 38.º, do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, com a nova redação dada pelo Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio e demais legislação complementar aplicável, no âmbito dos Planos de Desenvolvimento Pessoal, Social e Comunitário, declaro aberto, a partir de hoje e pelo período de tempo definido na plataforma Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação (SIGRHE), da Direção-Geral da Administração Escolar, o concurso para contratação de um/a psicólogo/a para exercer funções no Agrupamento de Escolas Gil Vicente.

2. Modalidade do Contrato

Contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, não podendo ultrapassar o termo do ano escolar (31 de agosto de 2021).

3. Local de trabalho

Agrupamento de Escolas Gil Vicente, com sede na Rua da Verónica n.º 37, 1170-384 Lisboa.

4. Caracterização do posto de trabalho/funções

Entre as funções primordiais destacam-se:

Promoção e desenvolvimento do projeto educativo do agrupamento de escolas; desenvolvimento das medidas inscritas no Plano de Desenvolvimento Pessoal, Social e Comunitário; gestão dos casos sinalizados ao Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família.

5. Requisitos prévios

Habilitações literárias exigidas: detentor/a de licenciatura em psicologia.

6. Formalização das candidaturas

O processo de candidatura é aberto através da aplicação SIGRHE (<https://sigrhe.dgae.mec.pt/openerp/login>).

As notificações, informações do júri e a receção dos documentos dos e das candidatas são efetuadas através do endereço de correio eletrónico subdiretor@aegv.pt, e as listas de ordenação publicadas em www.aegv.site.

7. Critérios de seleção

São critérios imperativos de seleção:

Avaliação do Portefólio (**AP**) [máximo de **5 páginas**, mais anexos exclusivamente para comprovar habilitações académicas e tempo de serviço] - Ponderação de 30%

Entrevista (**EAC**) - Ponderação de 35%

Número de Anos de Experiência Profissional (**EP**) - Ponderação de 35%

7.1 Avaliação do Portefólio (**AP**) com uma ponderação de 30%, distribuída da seguinte forma:

- a) A classificação profissional (**CP**), obtida de acordo com a legislação em vigor à data da sua obtenção, expressa de 0 a 20 e com o número de casas decimais igual ao constante no documento comprovativo da referida classificação – 20% (obrigatório anexar comprovativo);
- b) Outra formação (**OF**), além da anterior, expressa de 0 a 20, sendo que a pós-graduação vale 10 pontos, mestrado 15 pontos e o doutoramento 20 pontos – 4% (obrigatório anexar comprovativo);
- c) Anos de experiência profissional como psicólogo/a (**TSP**), só será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, com data de início, horário de trabalho (horas efetivamente trabalhadas), e data de fim de funções, expressos de 0 a 20 pontos, sendo 1 a 5 anos convertidos de 1 a 10 pontos e 6 ou mais anos convertidos de 11 a 20 pontos – 6% (obrigatório anexar declarações das entidades onde exerceu funções).

7.2 Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) com ponderação de 35%, distribuída da seguinte forma:

- a) Experiência no desempenho das funções a que se candidata (**EDFC**) – 25%
- b) Relacionamento interpessoal e comunicação (**RIC**) – 10%

De acordo com o estabelecido, a entrevista tem como objetivo principal a recolha de informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função [alínea d), do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril].

Assim, no final da entrevista cada um dos subcritérios será valorado segundo a pontuação descrita:

1 a 5 pontos – o/a candidato/a revela pouco conhecimento das funções a desempenhar e das áreas de intervenção a desenvolver, parece ter pouca experiência no que respeita às funções; demonstra um discurso pouco fluido e até incoerente;

6 a 10 pontos – o/a candidato/a revela algum conhecimento das funções a desempenhar e das áreas de intervenção a desenvolver, parece ter alguma experiência no que respeita às funções; demonstra um discurso mais ou menos fluido e coerente na resposta às questões;

11 a 15 pontos - o/a candidato/a revela conhecimento das funções a desempenhar e das áreas de intervenção a desenvolver, demonstra ter experiência nos vários domínios interventivos e um discurso fluido e coerente;

16 a 20 pontos – o/a candidato/a revela completo conhecimento das funções a desempenhar e das áreas de intervenção a desenvolver, demonstra ter muita experiência nos vários domínios de intervenção e utiliza um discurso fluido e coerente.

7.3 Número de anos de experiência profissional (EP) na área com uma ponderação de 35%.

O número de anos de experiência profissional é obtido pelo resultado da divisão por 365, com arredondamento às milésimas, da soma do número de dias de experiência profissional. A experiência profissional terá de ser comprovada com declarações da entidade onde exerceu, mencionando a data de início e fim das funções, bem como as horas semanais de trabalho.

1 a 10 pontos – 1 a 5 anos de experiência profissional;

11 a 20 pontos – 6 ou mais anos de experiência profissional.

8. Procedimentos

Encerrado o concurso, será publicada uma lista provisória com os dados recolhidos (e devidamente comprovados) relativos:

- À avaliação do portefólio com uma ponderação de 30%;
- Ao n.º de anos de experiência profissional.

Dada a urgência do recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma (ponto 1, do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril), assim:

- Aplicação do segundo método (entrevista) apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- Dispensa de aplicação do segundo método (entrevista) aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no ponto seguinte, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;
- Quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e procede à aplicação do método (entrevista) a outro conjunto de 10 candidatos, que serão notificados para o efeito;
- Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

20 de outubro de 2020

A Diretora

Ana Duarte