

ATA N.º 1

**OFERTA PÚBLICA DE MOBILIDADE PARA PREENCHIMENTO DE 5 POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA FUNCIONAL: CANTONEIRO)**

Aos 07 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, na sede da Junta de Freguesia da Misericórdia, reuniram os membros que compõem o Júri da oferta pública de mobilidade, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 30 de abril de 2021: -----

Presidente: Bianca Guido de Castro, Chefe de Divisão de Espaço Público e de Licenciamento da Junta de Freguesia da Misericórdia; -----

1º Vogal Efetivo: João Carlos Paiva de Carvalho, Encarregado Geral Operacional, da Junta de Freguesia da Misericórdia -----

2º Vogal Efetivo: Paulo Alexandre Silva de Sousa, Encarregado Operacional, da Junta de Freguesia da Misericórdia. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e aplicando por analogia as regras do procedimento concursal comum na parte aplicável e com as necessárias adaptações, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria e dos princípios que norteiam a atividade administrativa. -----

Assim, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento de oferta pública se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por mobilidade, destinando-se exclusivamente a trabalhadores detentores de vínculo por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional.-----

1

I – Métodos de seleção -----

Tratando-se de oferta pública para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, deliberou o Júri, os seguintes métodos de seleção: -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----



Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

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 simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

AC= HA+ FP+ EP + AD/4 -----

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

1.1 — Habilitação académica (HA) -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica -----

- S/ escolaridade obrigatória mas com experiência profissional na mesma área de atividade, pelo período mínimo de 12 meses14 valores
- Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato.....16 valores
- Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato18 valores
- Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato20 valores

Notas: -----

Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP, deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

1.2 — Formação profissional (FP) -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso;-----
- ✓ Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra;-----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com o posto de trabalho a concurso. -----

Formação Profissional -----	Valoração -----
Sem Formação.....	8 valores -----
Até 7 horas de formação	10 valores -----
> 7 horas até 14 horas de formação.....	12 valores -----
> 14 horas até 21 horas de formação.....	14 valores -----
> 21 horas até 35 horas de formação.....	16 valores -----
> 35 horas até 42 horas de formação.....	18 valores -----
> 42 horas de formação	20 valores -----

1.3 — Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos, acompanhados de meio de prova (declarações ou documentos equivalentes que atestem a experiência). A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Período de tempo	Valoração -----
Até 12 meses.....	10 valores -----
> 12 meses até 24 meses.....	12 valores -----
> 24 meses até 36 meses.....	14 valores -----
> 36 meses até 48 meses.....	16 valores -----
> 48 meses até 60 meses.....	18 valores -----
> 60 meses.....	20 valores -----

1.4 — Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos ciclos avaliativos não superior a 3 (três) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

Como referido supra (ponto 1.1), no caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

ESCALA DO SIADAP	Valoração
1,0 – 1,9	6 valores
2,0 – 2,4	8 valores
2,5 – 2,9	10 valores
3,0 – 3,4	12 valores
3,5 – 3,9	14 valores
4,0 – 4,4	16 valores
4,5 – 4,9	18 valores
5,0	20 valores

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I. -----

4

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) -----

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 o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho e a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

2.1 A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesse profissionais (MIP) - Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos. -----

Conhecimento do conteúdo funcional (CCF) - Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público. -----

Relacionamento Interpessoal (RI)- Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho; avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. -----

Capacidade de comunicação (CC) - Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. -----

2.2 Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo II, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

EPS= MIP+ CCF+ RI + CC /4 -----

III – Ordenação Final -----

3.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

OF= 30%AC+ 70%EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

3.2. Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

3.3. A ordenação final dos candidatos é unitária e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos depois de obtida a autorização do serviço de origem. -----

5

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----
Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos: -----

- **Anexo I** – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----

- **Anexo II** – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção. -----

Presidente do Júri



Bianca Guido de Castro

1º Vogal Efetivo



João Carlos Paiva de Carvalho

2º Vogal Efetivo



Paulo Alexandre Silva de Sousa