

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional: Comunicação)

Aos dezassete dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, na sede da Junta de Freguesia da Misericórdia, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 15 de setembro de 2022: -----

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

1º Vogal Efetivo: Cristina Barata Lima Gonçalves Duarte, Chefe de Divisão da Intervenção Social da Junta de Freguesia da Misericórdia -----

2º Vogal Efetivo: Marta Sofia Garcia Borges de Almeida, Técnica Superior da Junta de Freguesia da Misericórdia. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril com a redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro (adiante Portaria), 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 de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LFTP) e na Portaria, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior (**área funcional: Comunicação**). -----

I - Métodos obrigatórios: -----

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público**, por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art. 36.º, da LFTP): -----

em

Avaliação Curricular (AC); -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na BEP. -----

I - 1.1. Avaliação Curricular -----

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

$$AC = HA + FP + (EP \times 2) + AD / 5$$

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 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: -----

1.1.1. (HA) - Habilitação Académica -----

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 (Referência A – Licenciatura na área da comunicação e/ou marketing)	Valoração
Licenciatura pós-Bolonha	15 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Bolonha	17 valores
Mestrado pré Bolonha	18 valores
Doutoramento	20 valores

1.1.2. FP - Formação profissional -----

Neste método, 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 documentalente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O 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, e 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 30 horas de formação	12 valores
≥ 30 horas até 50 horas de formação	14 valores
≥ 50 horas até 80 horas de formação	16 valores
≥ 80 horas até 100 horas de formação	18 valores
≥ 100 horas de formação	20 valores

1.1.3. 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**. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	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

1.1.4. 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 ao último período não superior a 3 (três) anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 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. Avaliação Curricular -----

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

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal,

informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Perfil de competências que constituirão a base do guião:

- Orientação para os resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- Orientação para o serviço público - capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- Planeamento e organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.
- Trabalho de equipa e cooperação - capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
- Tolerância à pressão e contrariedades - capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

5

2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1 do art. 36.º da LTFP):

- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)
- Avaliação Psicológica (AC).

2.1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função - será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de até 90 minutos, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais

em

podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel: -----

Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação): -----

A atualização da legislação referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos: -----

- ✓ Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----
- ✓ Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -
- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo I; -----
- ✓ Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----
- ✓ Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----
- ✓ Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e Anexo (Parte I e Parte II até ao artigo 129.º); -----

A legislação mencionada, encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt> -----

Bibliografia: -----

- ✓ Sónia Pedro Sebastião, Marta Saramago e Sara Range, (2016) «*A relação com os jornalistas e a importância da credibilidade e da honestidade na assessoria mediática em Portugal*», Comunicação Pública [Online] <http://journals.openedition.org/cp/1308> -----
- ✓ Media e Jornalismo - revista do centro de investigação media e jornalismo FCSH Comunicação Estratégica Institucional e Organizacional N.º 33, Vol.18, N.º 2 - 2018 <https://impactumjournals.uc.pt/mj/article/view/6021> -----
- ✓ Camilo, E. (1998). “*Estratégia de comunicação municipal - uma reflexão sobre as modalidades de comunicação nos Municípios*”. Estudos em Comunicação Universidade da Beira Interior http://www.labcom-ifp.ubi.pt/ficheiros/20110826-camilo_educardo_estrategias.pdf -----

6

Não é permitida a utilização de quaisquer meios eletrónicos durante a realização da prova escrita de conhecimentos. -----

2.2. Avaliação Psicológica -----

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 4, do art. 9.º, da Portaria. -----

A
 3 e

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

- Orientação para os resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- Orientação para o serviço público - capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----
- Planeamento e organização - capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades. -----
- Trabalho de equipa e cooperação - capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades - capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

II - Método de seleção complementar (para todos os candidatos) -----

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

A entrevista profissional de seleção 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. 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. -----

7

II - 1.2. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesses Profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos
Conhecimento do Conteúdo Funcional	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	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	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal



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 dos n.ºs 5 e 6, do art. 9.º da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

$$\text{EPS} = \text{EP} + \text{CCF} + \text{MIP} + \text{CC}/4$$

Em que: -----

EP = Experiência Profissional -----

CCF= Conhecimento e Conteúdo Funcional -----

MIP = Motivação e Interesse profissionais -----

CC = Capacidade de Comunicação -----

III - Ordenação Final -----

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: -----

$$\text{OF} = 45\% \text{ AC} + 25\% \text{ EAC} + 30\% \text{ EPS}$$

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Ou -----

$$\text{OF} = 45\% \text{ PEC} + 25\% \text{ AP} + 30\% \text{ EPS}$$

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PPC= Prova Escrita de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

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, nos termos do n.º 10, do art. 9.º da Portaria. -----

3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), do n.º 1, do art. 37.º, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º da Portaria. -----

III – Utilização Faseada dos Métodos de Seleção -----

Ao abrigo do n.º 1 do art. 7.º da Portaria, perante a definição do número de candidatos admitidos, poderá o Júri do procedimento propor a utilização faseada dos métodos de seleção razões de celeridade, designadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 100. A utilização faseada dos métodos de seleção implica a realização do primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos e os restantes métodos a apenas parte desses candidatos, a convocar por tranches sucessivas por ordem decrescente de classificação. -----

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 ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri



Bianca Guido de Castro

9

1º Vogal Efetivo



Cristina Barata Lima Gonçalves Duarte

2º Vogal Efetivo



Marta Sofia Garcia Borges de Almeida

