

## **ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO POR MOBILIDADE**

### **Procedimento para recrutamento por mobilidade na categoria de um Assistente Operacional para exercer funções na Divisão Administrativa – Serviços Gerais.**

Ao vigésimo sétimo dia do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas doze horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Pedro Nunes, na qualidade de Presidente; Joana Vilela e Ilda Fonseca, ambos na qualidade de vogais efetivos.

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas admitidas e a sua ponderação, bem como da grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento.

Conforme previsto no respetivo aviso, a seleção dos candidatos será efetuada com base em análise curricular e entrevista sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 na avaliação curricular serão selecionados para a realização da referida entrevista.

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção.

### **1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

**1.1.** A avaliação curricular visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

**1.2.** Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho

(AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:  $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$ . Ou  $AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,50 EP$ , no caso de candidatos sem avaliação de desempenho pelo sistema SIADAP.

**1.3** Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

| Critérios de valorização   | Pontuação |
|--|-----------|
| Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal | 14        |
| Habilitação superior à legalmente exigível.  | 16        |

**1.4** Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2010 e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

| Critérios de valorização   | Pontuação |
|--|-----------|
| Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata.  | 8         |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 35 horas. | 12        |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 35 a 50 horas. | 14        |

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 50 horas. 20

**1.5 Experiência profissional (EP):** considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

| Critérios de valorização  | Pontuação |
|---|-----------|
| Sem experiência profissional  | 8         |
| Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. | 12        |
| Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho     | 16        |
| Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.  | 20        |

**1.5 Avaliação de desempenho (AD):** diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- 4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;
- 4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;
- 2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho

Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

## **2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):**

**2.1.** A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador(es) e entrevistado(a).

**2.2** A Avaliação da EPS efetua-se segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações atribuídas por cada elemento do júri referentes aos seguintes parâmetros de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal.

Os parâmetros serão avaliados da seguinte forma:

Nível insuficiente – 4 valores;

Nível reduzido – 8 valores;

Nível suficiente – 12 valores;

Nível bom – 16 valores;

Nível elevado – 20 valores.

## **3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):**

**3.1.** A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$\text{CF} = 60\% \times \text{AC} + 40\% \times \text{EPS}$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

4. Mais deliberou o Júri que, em conformidade com o Ponto 5 do Aviso de recrutamento, serão excluídos os candidatos que obtenham na avaliação curricular uma pontuação inferior a 9,500 valores, bem como os que, tendo sido convocados, não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção, e ainda os que tenham obtido uma classificação final inferior a 9,500 valores.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

**Pedro Nunes**

**Joana Vilela**

**Ilda Fonseca**

Pedro Nunes

Joana Vilela

Ilda Fonseca