

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo incerto, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior – Serviço de Cultura e Coletividades

Ao décimo oitavo dia do mês de dezembro de dois mil e vinte pelas dez horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento concursal comum, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Rute Oliveira, na qualidade de Presidente; Sara Magalhães e Joana Vilela, ambos na qualidade de Vogais efetivos.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

PONTO I: Critérios, valoração e ponderação dos métodos de seleção a aplicar;

PONTO II: Critérios de desempate na ordenação final dos candidatos.

PONTO I:

Considerando:

- A alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- Que o Júri tomou conhecimento do despacho de dia 17 de novembro de 2020, acerca da abertura do procedimento concursal e caracterização do posto de trabalho em causa;
- O n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante Portaria), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);



ALVALADE

Junta de Freguesia

RUTE OLIVEIRA

- O n.º 6 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, possibilita a utilização apenas do método de seleção, Avaliação Curricular (AC), para os procedimentos concursais para constituição de vínculo de emprego público a termo;
- O artigo 6.º da Portaria, considera a possibilidade da realização de métodos de seleção complementares, tendo sido deliberação pelo Órgão Executivo a aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular (AC): Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo I).

A.1) Critérios de avaliação e ponderação:

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) e experiência profissional (EP). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,50 HA + 0,20 FP + 0,30 EP$.

A.1.1) Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

- Habilitação inferior à legalmente exigível: N/A
- Habilitação legalmente exigível: 16
- Habilitação superior à legalmente exigível: 20

A.1.2) Na 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 comprovados. Serão consideradas as ações de formação concluídas até ao dia da realização da ata I de júri. Nos 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:

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata: 10
- 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 10 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 entre 10 a 20 horas: 16
- 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 20 horas: 20

A.1.3) Na 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:

- Sem experiência na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 10
- Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 14
- 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

B) Entrevista Profissional de Seleção: este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, visando 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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 de seleção resulta da média aritmética das classificações dos 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.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação é nominativa por cada membro do júri, sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e valorado até às centésimas.

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação (Anexo II).

C) Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção:

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da aplicação dos métodos de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores no método ou fase que o comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria. A CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,70) + (EPS \times 0,30)$.



ALVALADE

Junta de Freguesia

PONTO II:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Caso subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios, de forma sequencial:

- a) Candidato/a com a maior classificação final no método Entrevista Profissional de Seleção;
- b) Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, devidamente comprovada;
- c) Candidato/a com número de horas de formação mais elevado, devidamente comprovada;
- d) Nota de conclusão de habilitação exigida como requisito (licenciatura), prevalecendo a nota mais elevada.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de desempate.

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.

Anexos:

I - Grelha de Avaliação Curricular;

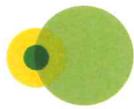
II - Ficha de avaliação da Entrevista de Profissional de Seleção.

A Presidente

Rita Paula de Oliveira

A Vogal

Jose Freguesia



ALVALADE

Junta de Freguesia

RUTE OLIVEIRA

A Vogal

ANEXO II da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

| | | | | | |
|--|---------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------------|
| Nome do candidato: | | | | | |
| Data: | Escala | Classificação atribuída | | | Fundamentação |
| | | <i>Presidente:</i> | <i>Vogal:</i> | <i>Vogal:</i> | |
| Conhecimentos específicos, formação e experiência | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Motivação e orientação para o exercício da função | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Atitude, responsabilidade e compromisso | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Capacidade de comunicação | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Competência de relacionamento interpessoal | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |

| Classificação Final de cada parâmetro | |
|---|---------------------|
| Competência | Classificação Final |
| Conhecimentos específicos, formação e experiência | |
| Motivação e orientação para o exercício da função | |
| Atitude, responsabilidade e compromisso | |
| Capacidade de comunicação | |
| Competência de relacionamento interpessoal | |
| Total | |
| Classificação Final | |

A Presidente

A Vogal

A Vogal

ANEXO I da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Grelha de Avaliação Curricular

| Código do Candidato | Nome do Candidato | Habilitações académicas (HA) | | Experiência profissional (EP) | | Formação profissional (FP) | | | Classificação final |
|---------------------|-------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|----------------------------|-------|-----------|---------------------|
| | | Nível | Pontuação | Descrição | Pontuação | Descrição | Horas | Pontuação | |
| | | | | | | | | | 0,00 |
| | | | | | | | | | 0,00 |
| | | | | | | | | | 0,00 |
| | | | | | | | | | 0,00 |
| | | | | | | | | | 0,00 |
| | | | | | | | | | 0,00 |

A Presidente

A Vogal

A Vogal