



Handwritten signature: Gertrudes Costa
Handwritten signature: J

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ENXARA DO BISPO, GRADIL E VILA FRANCA DO ROSÁRIO

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA UM TRABALHADOR PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE OPERACIONAL- ÁREA DE SERVIÇOS GERAIS- CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA Nº 1

--- Ao quito dia do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, pelas quatorze horas na sequência do despacho do Exmo. Presidente da União das Freguesias da Enxara do Bispo, Gradil e Vila Franca do Rosário datado de 12 outubro de 2022, reuniu no Edifício Sede da União das Freguesias da Enxara do Bispo Gradil e Vila Franca do Rosário, sita na Rua da Junta de Freguesia, n.º 19 em Enxara do Bispo, o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes João Manuel Esteves que presidiu, Gertrudes Maria Serra Freire Costa e Carina Sofia Gomes de Oliveira para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do Artigo 36º á Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 17º e pela n.º 2 do Artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na atual redação.-----

--- Assim, o júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos:-----

--- **A Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assume a forma pratica natureza teórica, de realização individual, com a duração de trinta minutos. -----

--- **Avaliação Psicológica (AP)**, 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto-----

--- **A Entrevista de Avaliação de competências (AEC)** que visa avaliar, numa relação interpessoal, informação 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 a uma grelha de avaliação



Handwritten signature and text:
F. Soares
Bastões Cost

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ENXARA DO BISPO, GRADIL E VILA FRANCA DO ROSÁRIO

Individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos.

Serão consideradas as seguintes competências.

--- a) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**, visa obter informação sobre a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenho as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável; -----

Traduz – se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos; -----

1.º nível	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas	0;1;2 valores
2.º nível	Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais	0;1 valor
3.º nível	É cumprir das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões	0; 1 valor
4.º nível	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	0;1 valor

--- b) **Relacionamento Interpessoal**, Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1.º nível	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	0;1 valor
2.º nível	Trabalha com pessoas com diferentes características.	0;1 valor
3.º nível	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelem bom senso e respeito pelos outros.	0;1;2 valores
4.º nível	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais.	0;1 valor

--- c) **Tolerância à pressão e contrariedade**., Capacidade para lidar com situação de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1.º nível	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão	0;1 valor
-----------	--	-----------



Teófilo
Estáves Costo

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ENXARA DO BISPO, GRADIL E VILA FRANCA DO ROSÁRIO

2.º nível	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.	0;1;2 valores
3.º nível	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.	0;1 valor
4.º nível	Aceita as críticas e contrariedades.	0;1 valor

--- d) **Adaptação e melhoria continua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividade e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos; -----

1.º nível	Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.	0;1; valor
2.º nível	Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.	0;1 valor
3.º nível	Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.	0;1;2 valores
4.º nível	Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.	0;1 valor

--- Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimento ou Entrevista de Avaliação de Competências) ou a menção de Não Apto no método de seleção, Avaliação Psicológica. -----

--- **A Ordenação Final (O F)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: ---

$$OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

--- Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----



Mesquita
Contribuente Costa
J

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ENXARA DO BISPO, GRADIL E VILA FRANCA DO ROSÁRIO

--- **A Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: ----

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

--- **A Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

--- Habilitações académicas ao grau exigido - 20 valores. -----

--- Escolaridade Obrigatória – 18 valores-----

--- **A Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores:-----

--- Sem ações de formação na área pretendida – 6 valores; formação específica em Higiene e Segurança no Trabalho e Limpeza Urbana- 20 valores; -----

--- A Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:-----

--- Na área: sem experiência – 0 valores; experiência inferior ou igual a 2 meses – 10 valores; entre 2 e inferior ou igual a 5 anos - 15 valores; e superior a 5 anos- 20 valores. -----

--- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar. -----

--- **A Avaliação de Desempenho (AD)**, que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----



Handwritten signature and initials in blue ink.

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ENXARA DO BISPO, GRADIL E VILA FRANCA DO ROSÁRIO

--- a) Lei n.º 66- B/2/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 6 valores; Desempenho Adequado - 12 valores; Desempenho Relevante- 16 valores; Desempenho Excelente - 20 valores. -----

--- Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.

--- **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos mesmos moldes de suprarreferida. -----

-----Consideram-se excluídas da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências). -----

--- **A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 50)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

--- Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC). -----

--- Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no Artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro,

---A ordenação dos candidatos que se encontram em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

-----a) Valoração da Habilitação Académica. -----

-----b) Valoração de Experiência Profissional. -----

-----c) Valoração da Formação Profissional. -----

-----Nada mais havendo a tratar, deu o presidente do Júri por encerrada a reunião, quando passavam cinco minutos das dezasseis horas, da qual, para contar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ENXARA DO BISPO, GRADIL E VILA FRANCA DO ROSÁRIO



Georgina Costa

Carina Sofia Gomes de Oliveira