



Silva
OBS

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

ATA N.º 1

----Ao vigésimo segundo dia do mês de maio de dois mil e vinte e três , pelas dez horas e trinta minutos, e na sequência do despacho do Exmo. Senhor Presidente da União de Freguesias de oito de maio, reuniu, no Edifício sede da União das Freguesias de Enxara do Bispo, Gradil e Vila Franca do Rosário, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes Sandra Manuela Amado Marques Pereira , Assistente Técnica da União das Freguesias de Enxara do Bispo, Gradil e Vila Franca do Rosário que presidiu, Maria de Fátima Conceição Machado Segura, Assistente Técnica da União das Freguesias e Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte, Técnica Superior da Câmara Municipal de Mafra, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 17.º e pelo n.º 2 do Artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua 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 prática, 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 e Não Apto-----

----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa avaliar, numa 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



Sever
com

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 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: -----

----1) **Realização e Orientação para os resultados**, visa obter informação sobre a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

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

1.1. Procura atingir os resultados desejados.

1.2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.

1.3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

1.4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

----2) **Organização e método de trabalho**, visa obter informação sobre a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; -----

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

2.1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. ----

2.2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. -----

2.3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. -----

2.4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza. -----

----3) **Relacionamento Interpessoal - visa** obter informação sobre a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; -----

3.1 Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. -----

3.2 Trabalha com pessoas com diferentes características. -----

3.3 Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. -----

3.4 Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo. -----



Silva
[Handwritten signature]

----4) **4.Orientação para a Segurança - visa** obter informação sobre a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

4.1 Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. -----

4.2 Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. -----

4.3 Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. -----

4.4 Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança. --

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

----**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: -----

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

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).-----

----**A Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da



Handwritten signature and initials in blue ink.

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: -----

----Superiores 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 igual ou inferior a 2 anos - 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 atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----



gave
D
E

-----Lei n.º 66-B/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 da *supra* referida. -----

-----Consideram-se excluídos 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 dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\mathbf{OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

----Excepcionalmente, 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 encontrem 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 da Experiência Profissional-----

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



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

Sandra Pereira
FRINA SEGURA
Paulo Alexandre Zaidon de Fátima