



Handwritten initials and signatures in the top right corner.

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

----Aos vinte e três dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, pelas dez horas e trinta minutos, e na sequência do despacho da Exma. Senhora Presidente da União de Freguesias de Azueira e Sobral da Abelheira, reuniu, no Edifício sede da União das Freguesias de Azueira e Sobral da Abelheira, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes Vera Lúcia Lopes Pereira, Assistente Técnica, que presidiu, Sandra Cristina Antunes Paulino, Assistente Operacional, 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 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) **Trabalho de Equipa e Cooperação**: visa obter informação sobre a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;

- 3.1. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
- 3.2. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
- 3.3 Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
- 3.4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

----4) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 4.1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- 4.2. Responde com prontidão e com disponibilidade.



4.3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.

4.4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

----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:

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

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 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:

$$\mathbf{AC = HA + FP + EP + AD}$$

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional



[Handwritten signature]
COS
8

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:

-----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 *suprarreferida*.

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).



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE AZUEIRA E SOBRAL DA ABELHEIRA

----**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

----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.

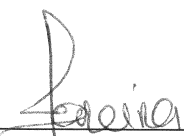
----A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

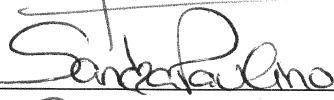
----a) Valoração da Habilitação Académica


----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 dez minutos das treze horas, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes:









Página propositadamente deixada em branco