



Atc
D
CAF

União das Freguesias de Igreja Nova e Cheleiros

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

ATA N.º 1

Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte cinco, pelas dez horas e na sequência do despacho do Presidente da Freguesia de Igreja Nova e Cheleiros, datado de dez de fevereiro do corrente ano, reuniu, no Edifício Sede da junta, sita na Rua da Junta de Freguesia, n.º 2, Igreja Nova, o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Assistente Técnica, Ana Sara Henriques Felício Costa, que presidiu, a Assistente Técnica, Rosa Maria Tavares e a Técnica Superior, Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 5.º e pela alínea a) do n.º 1 do Artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

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

----**A Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** visa avaliar os conhecimentos 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 meia hora.-----

----**A 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:-----

-----a) **Conhecimentos e Experiência**, visa obter informação sobre a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.-----



Atc
0
ex

União das Freguesias de Igreja Nova e Cheleiros

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

- - Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
- - Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. -----
- - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

-----b) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**, visa obter informação sobre a 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: -----

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. -----
- Responde com prontidão e disponibilidade. -----
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho. -----
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo. -----

-----c) **Relacionamento Interpessoal**, visa obter informação sobre a capacidade para interagir adequadamente 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: -----

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. -----
- Trabalha com pessoas com diferentes características. -----
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo. -----

-----d) **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. -----

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

- --- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. -----
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. -----



Handwritten initials and signature in black and blue ink.

União das Freguesias de Igreja Nova e Cheleiros

- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a Prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; -----
 - Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança. ----
- Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,50 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 dois 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

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----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: -----

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

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho



Atc
R
207

União das Freguesias de Igreja Nova e Cheleiros

----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 - 0 valores; formação específica na área de Conservação, Manutenção e Execução de Jardins; por cada ação, com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas - 0,25 valores; com duração superior a 35 horas e inferior ou igual a 80 horas - 0,50 valores; com duração superior a 80 horas - 1 valor. -----

----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; superior a 2 anos 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 9,50 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, 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 dois



União das Freguesias de Igreja Nova e Cheleiros

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

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

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----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, pelas onze horas e trinta minutos o presidente do júri deu por encerrada a reunião, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida em voz alta, foi aprovada e vai ser assinada por todos os presentes.-----

Presidente:

Vogal:

Vogal: