



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

### ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA DOIS TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE OPERACIONAL COM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

#### ACTA N.º 1

---Ao décimo sétimo dia do mês de Maio de dois mil e vinte e dois, e na sequência da deliberação em reunião de executivo de 20 de Abril do mesmo ano, reuniram no Edifício sede da Junta de Freguesia de Ericeira o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Técnica Superior, Maria Salomé Brântuas Mansura, o Assistente Operacional, Paulo Jorge Branquinho Lopes da Costa e a Assistente Técnica, Maria José Freire da Silva Caseiro.-----

--- A presente reunião teve como objectivo proceder à definição do perfil de competências, critérios de avaliação e métodos de selecção para os candidatos ao procedimento concursal.

--- Como competências mais relevantes, valorizam-se a relação interpessoal, sentido prático, destreza física e a preocupação e interesse ambiental e higiénico.

--- Os métodos de selecção são os constantes do Artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, nomeadamente:

- a) **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, sem prejuízo da aplicação da **Entrevista Profissional de Selecção (EPS)**, excepto quando afastados por escrito, para os 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 actividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar.
- b) **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Psicológica (AP)** e **Entrevista Profissional de Selecção (EPS)** para os restantes candidatos.

-----  
---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, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes:-----



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

**AC = HA +FP+2EP+AD**

5

- 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: -----

- Superiores ao grau exigido - 20 valores-----
- Escolaridade Obrigatória - 16 valores-----

--- **A Formação Profissional (FP)**, será avaliada tendo em conta o nº de horas em acções de formação, seminários e outras acções que se entenda poderem ter contribuído para melhorar o perfil profissional do candidato:-----

- Sem formação – 10 valores; -----
- 1 - 20 horas – 12 valores; -----
- 20 – 40 horas – 14 valores; -----
- 40 – 80 horas – 16 valores; -----
- Mais de 80 horas – 20 valores. -----

-----**A Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de actividades que se considerem relacionadas com o posto de trabalho a que se candidata:

- Sem experiência – 5 valores; -----
- 0 < 5 anos – 10 valores; -----
- 5 < 10 anos – 13 valores; -----
- 10 < 20 – 16 valores; -----
- 20 anos – 20 valores. -----

--- **A Avaliação de Desempenho (AD)**, que irá ponderar a avaliação relativa ao último biénio de acordo com a seguinte tabela:

- Desempenho Inadequado - 4 valores; -----
- Desempenho Adequado - 12 valores; -----
- Desempenho Relevante - 16 valores; -----
- Desempenho Excelente – 20 valores; -----



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

- Aos candidatos com ausência de avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.

-----  
----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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 directamente 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 segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----

----a) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** capacidade para reconhecer o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e actividades de forma diligente e responsável; -----

----b) **Relacionamento Interpessoal:** 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. -----

----**A Entrevista Profissional de Selecção (EPS)**, 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 selecção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências ou Entrevista Profissional de Selecção).-----

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

$$OF = (AC \times 0.30) + (EAC \times 0.40) + (EPS \times 0.30)$$

- Em que: **OF** = Ordenação Final, **AC** = Avaliação Curricular, **EAC** = Entrevista Avaliação Conhecimentos, **EPS** = Entrevista Profissional de Selecção.



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

--- **Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinadas funções. -----

Esta assume a forma oral, de natureza prática e de simulação, de realização individual, com a duração de 30 minutos e consiste em proceder à limpeza manual de um local, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas e utilizando e nomeando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização. -----

É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

--- Nesta prova serão considerados quatro parâmetros, cada um avaliado entre 5 e 20 valores, em que 5 é Insuficiente, 10 Suficiente, 15 Bom e 20, Excelente, nomeadamente: -----

<b>1 - Compreensão da Tarefa</b>		
Excelente	Excelente percepção das tarefas propostas, antecipando soluções e demonstrando conhecimentos acima do exigido.	20 Val.
Bom	Boa percepção e compreensão das tarefas propostas, com razoável conhecimento e motivação para as tarefas a desempenhar.	15 Val.
Suficiente	Revela suficiente percepção das tarefas propostas, evidenciando pouca capacidade de antecipar problemas e soluções práticas.	10 Val.
Insuficiente	Insuficiente compreensão e motivação para as tarefas a executar.	5 Val.

<b>2 – Qualidade da Realização</b>		
Excelente	Executa com rigor e qualidade todas as tarefas propostas, revelando iniciativa, criatividade e capacidade de adaptação a novas situações.	20 Val.
Bom	Executa com rigor e qualidade todas as tarefas propostas, revelando capacidade de adaptação a novas situações.	15 Val.
Suficiente	Executa com qualidade todas as tarefas propostas.	10 Val.
Insuficiente	Não executa com qualidade as tarefas propostas.	5 Val.



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

3 – Celeridade na Execução		
Excelente	Executa as tarefas propostas com rapidez, sem perda de qualidade nos resultados.	20 Val.
Bom	Executa as tarefas dentro do tempo previsto, sem perda de qualidade nos resultados.	15 Val.
Suficiente	Executa a maioria das tarefas propostas dentro do tempo previsto, revelando algumas dificuldades na sua concretização.	10 Val.
Insuficiente	Não executa a maioria das tarefas propostas, evidenciando muita dificuldade na sua execução.	5 Val.

4 – Conhecimentos Técnicos		
Excelente	Demonstra um elevado conhecimento técnico na utilização das diversas ferramentas, bem como no seu funcionamento e condições de utilização em segurança.	20 Val.
Bom	Demonstra bom conhecimento técnico na utilização das diversas ferramentas, respeitando as normas de segurança.	15 Val.
Suficiente	Demonstra conhecimento técnico razoável na utilização da maioria das ferramentas.	10 Val.
Insuficiente	Insuficiente conhecimento sobre a utilização das ferramentas.	5 Val.

--- **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

--- **A Entrevista Profissional de Selecção (EPS)**, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Terá a duração máxima de trinta minutos e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 14, 8 e 4 valores. -----



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

Serão considerados os seguintes factores de avaliação: -----

--- **a) Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu desempenho:-----

1.º nível	Evidencia <b>elevado</b> interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia <b>bom</b> interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Bom (14 valores)
3.º nível	Evidencia <b>reduzido</b> interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Reduzido (8 valores)
4.º nível	Evidencia <b>insuficiente</b> interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Insuficiente (4 valores)

-----  
--- **b) Expressão e fluência verbais**, que avaliará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação; -----

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando <b>elevada</b> capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando <b>boa</b> capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Bom (14 valores)
3.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando <b>reduzida</b> capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Reduzido (8 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando <b>insuficiente</b> capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Insuficiente (4 valores)

-----  
--- **c) Sentido crítico**, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efectivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no seu desenvolvimento; -----



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

1.º nível	Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de actividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de actividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma boa capacidade de inovação.	Bom (14 valores)
3.º nível	Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de actividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
4.º nível	Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de actividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4 valores)

### ----d) Espírito de equipa -----

1.º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia bom capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (14 valores)
3.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)
4.º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Insuficiente (4 valores)

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de selecção (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista Profissional de Selecção).-----

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



## JUNTA DE FREGUESIA DA ERICEIRA

$$OF = (PC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$$

- Em que: **OF** = Ordenação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica, **EPS** = Entrevista Profissional de Selecção

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

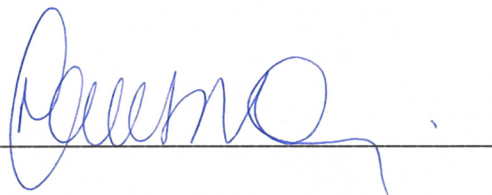
---Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no Artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril. -----

---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 Experiência Profissional -----

--- b) Valoração da Formação Profissional-----

-----  
---Nada mais havendo a tratar, deu a Presidente do júri por encerrada a reunião, quando passavam quarenta minutos das dez horas, da qual, para constar, se lavrou a presente acta, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----



Paulo Jorge Beaupreinho Lopes do Coste

Paula Fátima Faria da Silva Caseiro