



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VENDA DO PINHEIRO E SANTO ESTÊVÃO DAS GALÉS

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

ATA N.º 1

Aos vinte dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas nove horas e na sequência do despacho do Presidente da União das Freguesias da Venda do Pinheiro e Santo Estêvão das Galés datado de vinte de janeiro do corrente ano, reuniu, no Edifício Sede da União das Freguesias de Venda do Pinheiro e Santo Estêvão das Galés, sita na Rua Professora Júlia Morais da Costa Barros, n.º 12, Venda do Pinheiro, o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes Margarida Maria Realista dos Santos Silvestre Teixeira, que presidiu, Helder Ernesto Ruivo Antunes e Manuel Jacinto Lourenço Ferreira Fiúza, 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 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

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 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 Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos 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, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20,



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VENDA DO PINHEIRO E SANTO ESTÊVÃO DAS GALÉS

16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Serão considerados os seguintes fatores 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; -----

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

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 actividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no seu desenvolvimento; -----

d) **Espírito de equipa**, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar; -----

a) **Motivação** -----

1.º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Insuficiente (4 valores)

b) **Expressão e fluência verbais** -----

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada 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 boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de	Bom (16 valores)



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VENDA DO PINHEIRO E SANTO ESTÊVÃO DAS GALÉS

	soluções possíveis para situações concretas	
3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Insuficiente (4 valores)

c) Sentido crítico -----

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 boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de actividades funcionais particulares que tenham apelado a uma boa capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3.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 razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4.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)
5.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 (4 valores)



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VENDA DO PINHEIRO E SANTO ESTÊVÃO DAS GALÉS

	insuficiente capacidade de inovação.	
--	--------------------------------------	--

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 boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)
5.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 seleção (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista Profissional de Seleção). -----

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: -

$$OF = (PC \times 0.35) + (AP \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

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



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VENDA DO PINHEIRO E SANTO ESTÊVÃO DAS GALÉS

Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

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 de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores. -----

Habilitações académicas de grau seguinte ao exigido na candidatura - 12 valores. -----

Habilitações académicas de grau exigido na candidatura - 10 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: -----

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 - 4 valores; experiência inferior ou igual a 6 meses - 6 valores; superior a 6 meses e inferior ou igual a 36 meses - 10 valores; superior a 36 meses e inferior a 60 meses - 14 valores; superior a 60 meses - 20 valores. -----

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



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VENDA DO PINHEIRO E SANTO ESTÊVÃO DAS GALÉS

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

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Desempenho Insuficiente - 0 valores; Desempenho que Necesita Desenvolvimento - 10 valores; Desempenho Bom - 18 valores; Desempenho Muito Bom - 19 valores; Desempenho Excelente - 20 valores; -----

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 0 valores; Desempenho Adequado - 15 valores; Desempenho Relevante - 20 valores.-----

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

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 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: -----

A **Entrevista Profissional de Seleção (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 seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências ou Entrevista Profissional de Seleção).-----

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: -

$$OF = (AC \times 0.35) + (EAC \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE VENDA DO PINHEIRO E SANTO ESTÊVÃO DAS GALÉS

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 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Nada mais havendo a tratar, pelas dez horas a 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: *MARGARIDA TEIXEIRA*

Vogal:

Vogal:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]