

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 9 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional, para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.



ATA Nº 1

Aos dezoito dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, pelas catorze horas, nos Serviços da Junta de Freguesia de Benfica, reuniu o júri do concurso para a carreira de Assistente Operacional, constituído por: Presidente: Dra. Carla Sofia e Silva Rotheres Ladeira,

Vogal na Junta de Freguesia de Benfica-----

Vogais efetivos-----

- Dra. Maria Paula Antas Dias Grosso, Chefe de Divisão, da Divisão de Planeamento e Gestão Financeira-----

-Dra. Catarina Jacinta Piteira Cardoso Alves, Técnica Superior do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Benfica-----

Vogais suplentes:-----

-Dra. Maria Inês Ribeiro Almeida Coelho, técnica superior/chefe intermédio 3º grau (subst). do mapa de pessoal da JFB-----

-Dra. Ana Teresa de Campos Rodrigues Vassalo e Silva -Técnica Superior do mapa de pessoal da JFB-----

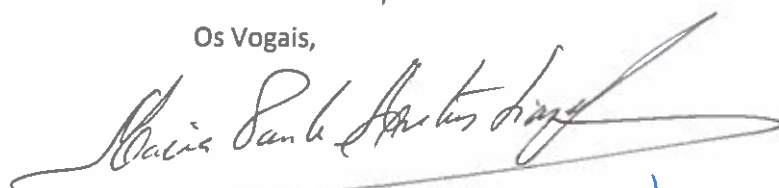
a fim de proceder, nos termos e normas constantes do Aviso de Abertura do Procedimento concursal e normas legais aplicáveis, à definição e descrição das componentes e sub-componentes e respectivas ponderações, a considerar no método de avaliação curricular, bem como no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências, sendo a classificação final e ordenação final efetuada de acordo com as fórmulas constantes do Aviso de Abertura publicado em DR nº 18311serie, de 18 de setembro-aviso nº 14327/2020 e na BEP-Bolsa de Emprego Público, bem como definição da tabela de códigos de exclusão a aplicar às candidaturas para efeitos de admissão ao procedimento concursal, conforme anexos à presente ata -----

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, de que se lavrou a presente acta, que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri que nela participaram. -----

A Presidente do Júri,

C. C. C. C.

Os Vogais,



Catarine Cardoso Alves

CÓDIGOS DE EXCLUSÃO

1. ENTREGA DA CANDIDATURA FORA DO PRAZO CONFORME PREVISTO NO PONTO 9.9 DO AVISO DE ABERTURA;
2. NÃO APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA ATRAVÉS DO FORMULÁRIO TIPO CONFORME EXIGIDO NO PONTO 9.1 DO AVISO DE ABERTURA;
3. NÃO APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA EM SUPORTE PAPEL, CONFORME EXIGIDO NO PONTO 9.2 DO AVISO DE ABERTURA;
4. NÃO REUNIR OS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTOS 17 E 35º DA LEI Nº 35/2014, DE 20 DE JUNHO, CONFORME PONTO 7 DO AVISO DE ABERTURA-AL. a),b),c),d) e e) ;
5. NÃO PREENCHIMENTO OU PREENCHIMENTO INCORRETO DOS ELEMENTOS DO FORMULÁRIO, CONFORME EXIGIDO NO PONTO 9.6 DO AVISO DE ABERTURA;
6. NÃO ENTREGA DE FOTOCÓPIA DO CERTIFICADO DE HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DE ACORDO COM O PREVISTO NA ALÍNEA a) DO PONTO 9.4 DO AVISO DE ABERTURA;
7. NÃO ENTREGA DA FOTOCÓPIA DO BILHETE DE IDENTIDADE/ CARTÃO DO CIDADÃO CONFORME PREVISTO NA ALÍNEA b) DO PONTO 9.4 DO AVISO DE ABERTURA;
8. NÃO ENTREGA DO CURRÍCULUM VITAE DETALHADO, ATUALIZADO E CONFORME ALÍNEA C) DO PONTO 9.4 DO AVISO DE ABERTURA;
9. NÃO ENTREGA DA DECLARAÇÃO DO SERVIÇO ONDE SE ENCONTRA A EXERCER FUNÇÕES PÚBLICAS, COM INDICAÇÃO DO TIPO DE VÍNCULO, DA CARREIRA E CATEGORIA E CLASSIFICAÇÃO OBTIDA NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS A NÍVEL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, QUANDO APLICÁVEL, CONFORME ALÍNEA d) DO PONTO 9.4 DO AVISO DE ABERTURA;
10. NÃO APRESENTAÇÃO DE FOTOCÓPIA DA CARTA DE CONDUÇÃO RESPECTIVA E CERTIFICAÇÃO PARA TRANSPORTE DE CRIANÇAS, NA CANDIDATURA À REFª. a) CONFORME al. e) do PONTO 9.4) DO AVISO DE ABERTURA;
11. ESTAR, CUMULATIVAMENTE, INTEGRADO NA CARREIRA OU SER TITULAR DA CATEGORIA E, NÃO SE ENCONTRANDO EM MOBILIDADE, OCUPAR POSTO DE TRABALHO PREVISTO NO MAPA DE PESSOAL DO ÓRGÃO OU SERVIÇO IDÊNTICO AO POSTO DE TRABALHO PARA CUJA OCUPAÇÃO SE PUBLICITA O PROCEDIMENTO;
12. NÃO POSSUIR HABILITAÇÕES e REQUISITOS COMPATÍVEIS COM A CARREIRA/ CATEGORIA A QUE SE CANDIDATA;
13. DUPLICAÇÃO DE CANDIDATURA COM A MESMA REFERÊNCIA.

CL
↑
⊕

R
1
1

NOME: _____

II - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências e aptidões consideradas essenciais para o exercício das tarefas relativas às carreiras/ categorias /refª, a que se candidata.

Este método terá uma duração nunca superior a 30 minutos, sendo cada um dos fatores de avaliação ponderado numa escala de 0 a 20 valores.

A classificação final da (EAC) será obtida através da seguinte formula:

$$EAC = (CE+MOT+RI+TPC+PO+RCS+TEC+PF) / 8$$

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	18 a 20	14 a 17	10 a 13	7 a 9	Inferior a 6
Conhecimentos específicos (CE)					
Motivação (MOT)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)					
Planeamento e Organização (PO)					
Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS)					
Trabalho de equipa e cooperação (TEC)					
Polivalência funcional (PF)					

- Por **conhecimentos específicos** entende-se o conjunto de saberes que permite ao trabalhador discernir sobre questões de carácter autárquico eminentemente relacionado com a referência a que se candidata.
- Por **motivação** entende-se a vontade que o trabalhador demonstra para contribuir para a prossecução da missão e objetivos da organização.
- Por **relacionamento interpessoal** entende-se, capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais dispares, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- Por **tolerância a pressão e contrariedades**, entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e contrariedades de forma adequada e profissional.
- Por **responsabilidade e compromisso com o serviço** entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço exercendo de forma disponível e diligente.
- Por **trabalho de equipa e cooperação** entende-se capacidade para se integrar em equipas de trabalho inter pelouros.
- Por **polivalência funcional** entende-se a capacidade de integrar equipas multifuncionais, bem como predisposição para apoiar, desenvolver e colaborar noutros projetos e iniciativas.

III - Classificação final

Métodos de seleção nº 2 artº 36º LTFP	Ponderação	Classificação
Avaliação Curricular (AC)	40%	
Entrevista Avaliação de Competências (EAC)	60%	
Total da ponderação / Classificação final	100%	

R
A
B

FICHA DE NOTAÇÃO

- . Avaliação curricular (AC)
- . Entrevista Avaliação de Competência (EAC)

1. Procedimento concursal - Aviso N° 14327/2020-DR n° 183llsérie, de 18 de setembro
Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de postos de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior, para a carreira/categoria de Assistente Técnico e para a carreira/categoria de Assistente Operacional, para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

2. Identificação do candidato	
Nome	
BI/CC	

3. Identificação do Júri	
Presidente	Carla Sofia e Silva Rothes Ladeira
1º Vogal	Maria Paula Antas Dias Grosso
2º Vogal	Catarina Jacinta Piteira Cardoso Alves

Data da avaliação ____ / ____ / ____

Assinaturas

82
A
S

I - Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida; serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP

1. Componentes da avaliação curricular (AC)	
1.1. Habilitações académicas (HA)	
Definição e descrição da componente	Avaliação
<p>Avalia a formação académica que o candidato possui e respectivos graus.</p> <p>Nesta componente avaliar-se-á o nível de interesse das habilitações académicas detidas pelo candidato, tendo em conta os requisitos requeridos para o desempenho das tarefas referentes à carreira/categoria/ref^a a que se candidata.</p> <p>A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 0 a 20 valores, situa-se entre os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 valores - Ausência de nível habilitacional, ou formação e/ou experiência em funções similares e equiparadas de acordo com o nº 2 do artº 34º da LGTFP; • 1 a 9 valores - Nível habilitacional substituído por formação e/ou experiência em funções não similares aos requeridos; • 10 a 12 valores - Nível habilitacional substituído por formação e/ou experiência em funções similares e equiparadas de acordo com o nº 2 do artº 34º da LGTFP; • 13 a 18 valores – Nível habilitacional detido (sendo 13 valores atribuído ao candidato que detém habilitação académica nos termos da LGTFP para a carreira e categoria e 18 valores atribuído ao candidato que detém a habilitação académica específica relativa à ref^a a que se candidata); • 19 a 20 valores - Habilitação académica superior em 1 ou dois graus ao legalmente exigível, na área específica da ref^a a que se candidata. 	

Justificação da avaliação atribuída

1.2. Formação profissional	
Definição e descrição da componente	Avaliação
<p>Avalia as ações de formação profissional que o candidato demonstrou possuir, com especial incidência naquelas que foram objeto de avaliação. Nesta componente avaliar-se-á o grau de interesse das acções de formação frequentadas, tendo em conta os requisitos requeridos para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/refª a que se candidata. A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 0 a 20 valores, situa-se entre os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none">• 0 valores - Ausência de formação;• 1 a 9 valores - A formação profissional entre 10 e 60 horas que o candidato possui não se mostra de acordo com a exigências requeridas para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria refª;• 10 a 15 valores - A formação profissional entre 10 e 60 horas que o candidato possui mostra-se adequada ao desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/refª;• 16 a 20 valores - A formação profissional superior a 60 horas que o candidato possui mostra-se muito relevante e específica para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/refª.	

Justificação da avaliação atribuída

1.3. Experiência profissional

02
A
B

Definição e descrição da componente	Avaliação
<p>Avalia o exercício de tarefas e funções consideradas indispensáveis e relevantes para o desempenho das tarefas inerentes à carreira/categoria/ref^a a que se candidata, devidamente comprovado mediante declarações.</p> <p>A classificação desta componente, tendo em conta uma escala de 0 a 20 valores, situa-se entre os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none">• 0 valores - Ausência de qualquer experiência profissional;• 1 a 5 valores - Estágios profissionais ou curriculares em funções/tarefas similares às da carreira/categoria/ref^a a que se candidata (sendo 1 valor para estágios até 100 horas e 5 valores para estágios superiores a 420 horas);• 6 a 10 valores - Experiência profissional em funções/tarefas de perfil distintas das inerentes à carreira/categoria/ref^a a que se candidata;• 11 a 13 valores - experiência profissional em funções/tarefas de perfil idêntico aos da carreira/categoria/ref^a a que se candidata, (sendo 11 valores para funções exercidas até 12 meses e 13 valores para funções exercidas superiores a 36 meses);• 14 a 16 valores - Experiência profissional em Entidades Públicas em funções/tarefas de perfil idêntico aos da carreira/categoria/ref^a a que se candidata, (sendo 14 valores para funções exercidas até 12 meses e 16 valores para funções exercidas superiores a 36 meses);• 17 a 20 valores - Experiência profissional em Autarquias Locais em funções/tarefas de perfil idêntico aos da carreira/categoria/ref^a a que se candidata, (sendo 17 valores para funções exercidas até 12 meses e 20 valores para funções exercidas superiores a 36 meses).	

Justificação da avaliação atribuída

1.4. Avaliação Desempenho tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP

Parâmetro apenas aplicável a candidatos que tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP

Avaliação Desempenho relevante nos últimos 3 anos	20	
Avaliação Desempenho adequado nos últimos 3 anos	15	
Avaliação Desempenho inadequado nos últimos 3 anos	0	

2. Classificação final da avaliação curricular

Componentes	Pontuação	Avaliação
Formação académica	20% ¹ ou 30%	
Formação profissional	20%	
Experiência profissional	50%	
Avaliação desempenho (SIADAP)	10% ²	
Total da ponderação / classificação	100%	

¹ 20% se aplicável o parâmetro Avaliação de Desempenho (SIADAP), ou 30% se não aplicável o parâmetro Avaliação de Desempenho, cf. Ponto 12-13-1 aviso nº 14327/2020, publicado DR nº 183.II serie de 18 de setembro.

² Quando aplicável.