



ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas, para assistente operacional na área de educação e limpeza por tempo indeterminado e a termo resolutivo certo e incerto.

Aos oito dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, pelas 10,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 21 de outubro de 2019, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 12774/2019.

PRESIDENTE:

Maria de Fátima Matos da Rosa, Chefe de Unidade de Recursos Humanos, Serviço Jurídico e Educação

VOGAL EFETIVO:

Rodrigo Emanuel Branco Bertelo, Técnico Superior

Andrea Patrícia Alves Lopes, Assistente Técnica

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, definir os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e os critérios de ordenação preferencial, nas seguintes modalidades:

Ref.ª A) Assistente Operacional na área de educação e limpeza por tempo indeterminado

Ref.ª B) Assistente Operacional na área de educação e limpeza a termo resolutivo certo

Ref.ª C) Assistente Operacional na área de educação e limpeza a termo resolutivo incerto

I - MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO E MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e os previstos nos artigos 5º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada um dos métodos de seleção revestirá carácter eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação ou que obtenham avaliação inferior a 9,5 valores.

1 - REF.ª A) ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E LIMPEZA POR TEMPO INDETERMINADO:

Os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) ou, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (exceto se for afastada por declaração escrita expressa no formulário de candidatura) será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e, como método complementar, será aplicável a todos os candidatos a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)



A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais necessários ao exercício de determinada função. Será uma prova teórica, com a duração de 60 minutos, revestirá a forma escrita, sem consulta, sendo constituída por 26 questões, sendo 1 questão de resposta livre/desenvolvimento e 25 questões onde deverá responder verdadeiro (V) ou falso (F):

- i. É adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- ii. As 25 questões de verdadeiro (V) ou falso (F) são pontuadas com 0,6 valores cada;
- iii. A questão de resposta livre é pontuada com 5 valores;
- iv. Os candidatos serão convocados para a sala 15 minutos antes da hora agendada para a Prova de Conhecimentos, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início da PC.
- v. Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a), do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
- vi. Os candidatos admitidos serão convocados por email, nos termos das disposições conjugadas da alínea a) do artigo 10.º da já mencionada Portaria.
- vii. A PC versará sobre os seguintes temas e respetiva bibliografia:
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas– Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
 - Código do Trabalho- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
 - Regulamento Interno de Organização do Trabalho do Município do Entroncamento, de 16-07-2019, disponível na página eletrónica deste município (www.cm-entroncamento.pt), no separador *Município > Informação Institucional > Recursos Humanos > Regulamentos*.

1.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A avaliação psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Será efetuada por entidade interna competente para este efeito e valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a Avaliação Psicológica será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

1.3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LFTP

A Avaliação Curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções já exercidas e avaliação de desempenho obtida. A classificação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 20\% HA + 25\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da avaliação curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação profissional;

EP – Experiência profissional;

AD – Avaliação do desempenho.



a) **Habilitação académica (HA)** - Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;
- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

O **fator HA** será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura	16 Valores
Habilitações superiores	20 Valores

b) **Formação profissional (FP)**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer.

A **valoração do fator FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional devidamente comprovadas.

A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo: A atribuição máxima a atribuir a este parâmetro será de 20 valores. Às ações que não especificarem o n.º de horas será atribuída a valoração mínima. Os documentos de formação profissional que atribuam equivalência a nível escolar apenas serão contabilizados no parâmetro de Habilitação Académica.

Formação	Valoração
Área de ação educativa	8 valores
Área de Primeiros socorros \geq 7h	6 valores
Área de Primeiros socorros < 7 horas	3 valores
Área Necessidades Educativas Especiais \geq 7 horas	6 valores
Área Necessidades Educativas Especiais < 7 horas	3 valores
Gestão de conflitos \geq 7 horas	6 valores
Gestão de conflitos < 7 horas	3 valores



Técnicas de animação \geq 7 horas	6 valores
Técnicas de animação $<$ 7 horas	3 valores
Higiene e Segurança \geq 7 horas	6 valores
Higiene e Segurança $<$ 7 horas	3 valores

- c) **Experiência Profissional (EP)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções nas seguintes áreas, sendo os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

Experiência	Valoração
Experiência no Acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar \geq a 3 anos	8 valores
Experiência no Acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar $<$ 3 anos	3 valores
Sem Experiência no Acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar	0 valores
Experiência e atividade de limpeza em contexto profissional \geq a 3 anos	6 valores
Experiência e atividade de limpeza em contexto profissional $<$ 3 anos	3 valores
Sem experiência e atividade de limpeza em contexto profissional	0 valores
Experiência no acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais em contexto escolar \geq a 3 anos	6 valores
Experiência no acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais em contexto escolar $<$ 3 anos	3 valores
Sem experiência no acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais em contexto escolar	0 valores

- d) **Avaliação de desempenho (AD)**, onde se avalia o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a média quantitativa da escala SIADAP dos últimos 3 Ciclos Avaliativos:

Escala do SIADAP	Menção	Valoração
1,0 – 1,999	Inadequado	0 valores
2,0 – 3,999	Adequado	15 valores



4,0 – 5,0	Relevante	18 valores
4,0 – 5,0	Reconhecimento de Excelência	20 valores

No caso de não apresentação de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao candidato, será atribuída a menção de adequado (3,00 pontos).

1.4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função (Conhecimentos e experiência; Trabalho de equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança) sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, suficiente, reduzido, insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

1.5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente, o relacionamento interpessoal e a capacidade de comunicação, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, suficiente, reduzido, insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
MIP - Motivação e interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
RP - Relacionamento interpessoal e Trabalho em Equipa	Ponderará a atitude e comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
CC - Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal



Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte:

a) Motivação e interesse profissionais (MIP)

Classificação	Fundamentação da classificação
0 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para as funções a exercer.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para as funções a exercer.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer.

b) Relacionamento interpessoal (RP)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.



12 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal
16 valores	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal e de promoção de trabalho em equipa.

c) Capacidade de comunicação (CC)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.



O resultado da entrevista profissional de seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{MIP+RP+CC}{3}$$

Sendo que:

EPS – Entrevista profissional de seleção;

MIP – Motivação e interesse profissionais;

RP – Relacionamento interpessoal;

CC – Capacidade de comunicação.

2. REF.ª B) ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E LIMPEZA A TERMO RESOLUTIVO CERTO

REF.ª C) ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E LIMPEZA A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

Os métodos de seleção obrigatórios serão a Avaliação Curricular (**AC**) e como método complementar será a Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**).

2.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LFTP

A Avaliação Curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções já exercidas e avaliação de desempenho obtida. A classificação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 20\% HA + 25\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da avaliação curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação profissional;

EP – Experiência profissional;

AD – Avaliação do desempenho.

a) Habilitação académica (HA) - Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;
- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura	16 Valores
Habilitações superiores	20 Valores

b) **Formação profissional (FP)**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer.

A **valoração do fator FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional devidamente comprovadas.

A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo: A atribuição máxima a atribuir a este parâmetro será de 20 valores. Às ações que não especificarem o n.º de horas será atribuída a valoração mínima. Os documentos de formação profissional que atribuam equivalência a nível escolar apenas serão contabilizados no parâmetro de Habilitação Académica.

Formação	Valoração
Área de ação educativa	8 valores
Área de Primeiros socorros \geq 7h	6 valores
Área de Primeiros socorros < 7 horas	3 valores
Área Necessidades Educativas Especiais \geq 7 horas	6 valores
Área Necessidades Educativas Especiais < 7 horas	3 valores
Gestão de conflitos \geq 7 horas	6 valores
Gestão de conflitos < 7 horas	3 valores
Técnicas de animação \geq 7 horas	6 valores
Técnicas de animação < 7 horas	3 valores
Higiene e Segurança \geq 7 horas	6 valores
Higiene e Segurança < 7 horas	3 valores

- c) **Experiência Profissional (EP)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções nas seguintes áreas, sendo os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

Experiência	Valoração
Experiência no Acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar ≥ 3 anos	8 valores
Experiência no Acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar < 3 anos	3 valores
Sem Experiência no Acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar	0 valores
Experiência e atividade de limpeza em contexto profissional ≥ 3 anos	6 valores
Experiência e atividade de limpeza em contexto profissional < 3 anos	3 valores
Sem experiência e atividade de limpeza em contexto profissional	0 valores
Experiência no acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais em contexto escolar ≥ 3 anos	6 valores
Experiência no acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais em contexto escolar < 3 anos	3 valores
Sem experiência no acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais em contexto escolar	0 valores

- d) **Avaliação de desempenho (AD)**, onde se avalia o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a média quantitativa da escala SIADAP dos últimos 3 Ciclos Avaliativos:

Escala do SIADAP	Menção	Valoração
1,0 – 1,999	Inadequado	0 valores
2,0 – 3,999	Adequado	15 valores
4,0 – 5,0	Relevante	18 valores
4,0 – 5,0	Reconhecimento de Excelência	20 valores

No caso de não apresentação de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao candidato, será atribuída a menção de adequado (3,00 pontos).

2.2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente, o relacionamento interpessoal e a capacidade de comunicação, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, suficiente, reduzido, insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
MIP - Motivação e interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
RP - Relacionamento interpessoal e Trabalho em Equipa	Ponderará a atitude e comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
CC - Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte:

a) Motivação e interesse profissionais (MIP)

Classificação	Fundamentação da classificação
0 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para as funções a exercer.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional



	projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para as funções a exercer.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer.

b) Relacionamento interpessoal (RP)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
12 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal
16 valores	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal e de promoção de trabalho em equipa.



c) Capacidade de comunicação (CC)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da entrevista profissional de seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{MIP+RP+CC}{3}$$

Sendo que:

EPS – Entrevista profissional de seleção;

MIP – Motivação e interesse profissionais;

RP – Relacionamento interpessoal;

CC – Capacidade de comunicação.

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1- REF.ª A) ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E LIMPEZA POR TEMPO INDETERMINADO:

A classificação final e a conseqüente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$



ou,

$$CF= AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista profissional de seleção.

2. REF.ª B) ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E LIMPEZA A TERMO RESOLUTIVO CERTO E

REF.ª C) ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E LIMPEZA A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

A classificação final e a conseqüente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF= AC (70\%) + EPS (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

EPS – Entrevista profissional de seleção.

III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 27º, da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril.

Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

1-Nota mais alta no primeiro método de seleção;

2- Nota mais alta no segundo método de seleção;

3- Nota mais alta no terceiro método de seleção.



O Júri

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

Maria de Fátima Matos da Rosa

Rodrigo Emanuel Branco Bertelo

Andrea Patrícia Alves Lopes
