



cláudia

## ATA N.º 1

### Definição de Critérios

Rui  
Pedro

**Procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, para assistente operacional.**

Aos 23 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e um, pelas 11,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 16 de novembro de 2021, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 12601/2021.

PRESIDENTE:

Cláudia Roussado Martins, Chefe de Unidade de Ambiente e Espaços Verdes

VOGAL EFETIVO:

Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos,

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.

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

Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, e dos artigos 5º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o método de seleção obrigatório será a Avaliação Curricular (AC) e o método de seleção complementar será a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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.

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

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e experiência profissional.

A classificação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = (HA + 2FP + 2EP) / 5$$

Sendo:

AC – Classificação da avaliação curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência profissional;



2.1.1 **Habilitação Académica (HA)**, é valorada de acordo com a seguinte tabela:

Habilitação Literária	Valoração
1.º Ciclo do Ensino Básico	12 Valores
2.º Ciclo do Ensino Básico	14 valores
3.º Ciclo do Ensino Básico	16 valores
Ensino Secundário ou Superior	20 valores

2.1.2 **Formação Profissional (FP)** – consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura, nomeadamente “Aplicação de produtos fitofarmacêuticos, Manobrador de máquinas, Técnicas de poda e conservação de plantas, Limpeza e salubridade”, ou outras consideradas relevantes para a função.

Os documentos de formação profissional que atribuam equivalência a nível escolar apenas serão contabilizados no parâmetro de Habilitação Académica. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação por dia.

A **Formação Profissional (FP)** é valorada de acordo com a pontuação na tabela infra, sendo o resultado deste parâmetro obtido pela média do somatório final (FP= Total Valoração/ nº Ações formação):

Formação Profissional (Nº horas por ação de formação)	Valoração
Sem formação	10 valores
Por cada ação de formação com duração até 20 horas	12 valores
Por cada ação de formação com duração $\geq 21 < 40$ horas	14 valores
Por cada ação de formação com duração $\geq 40 < 60$ horas	16 valores
Por cada ação de formação com duração $\geq 60 < 80$ horas	18 valores
Por cada ação de formação com duração $\geq 80$ horas	20 valores

2.1.3 **Experiência Profissional (EP)**, tempo de serviço no exercício das funções a desempenhar, para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência	Valoração
Sem experiência profissional	8 valores
Até 1 ano de serviço	12 valores
$\geq 1$ ano e $< 3$ anos de serviço	16 valores
$\geq 3$ anos	20 valores



*Paix*  
*João*

## 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
<b>MIP</b> - Motivação e interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
<b>RP</b> - 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.
<b>CC</b> - 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
4 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
4 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
4 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

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.

O Júri

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

Cláudia Roussado Martins

Rui Pedro Gonçalves Marques

Andrea Patrícia Alves Lopes