



## ATA N.º 1

## Definição de Critérios

**Abertura de procedimento concursal para Constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de três postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional (cozinheiro/a), em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo**

Aos seis dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas 10h00 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 5 de julho de 2022, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 7388/2022.

PRESIDENTE: Ana Paula Mendes Pinto Ferreira, Chefe de Unidade de Educação

VOGAIS EFETIVOS: Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos e Maria Amélia Gomes Barreiros Marques Vitorino, Diretora do Agrupamento de Escolas Cidade do Entroncamento

**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), na sua redação atual, 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.

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

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

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:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Sendo:

AC – Classificação da avaliação curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência profissional;

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

| Habilitação Literária                                             | Valoração  |
|-------------------------------------------------------------------|------------|
| Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura             | 18 Valores |
| Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura | 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 devidamente comprovadas no ato da candidatura, nomeadamente, na área da cozinha, refeitório, bufete, ação educativa, ou outras consideradas relevantes para a função.

Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação por dia.

Este parâmetro inicia-se com uma base de 10 valores, acrescendo a valoração de acordo com o quadro infra, até ao limite de 20 valores.

| Duração                                             | Valoração               |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|
| Ações de formação com duração até 35 horas          | 1 valor por cada ação   |
| Ações de formação com duração $> 35 \leq 70$ horas  | 2 valores por cada ação |
| Ações de formação com duração $> 70 \leq 100$ horas | 3 valores por cada ação |
| Ações de formação com duração $> 100$ horas         | 4 valores por cada ação |

c) **Experiência Profissional (EP)**, considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas, neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

| Experiência Profissional | Valoração |
|--------------------------|-----------|
| Sem experiência          | 0         |
| Inferior a 1 ano         | 10        |
| $\geq 1$ ano $< 3$ anos  | 14        |
| $\geq 3$ anos $< 6$ anos | 16        |
| $\geq 6$ anos            | 20        |

## 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 consequente 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;

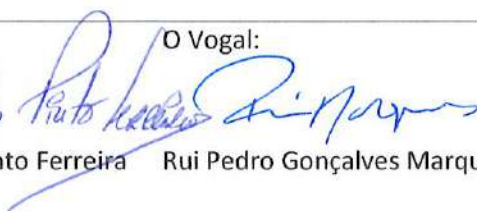
2- Nota mais alta no segundo método de seleção.

O Júri

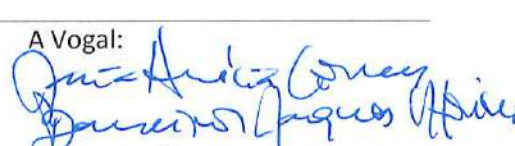
A Presidente:

  
Ana Paula Mendes Pinto Ferreira

O Vogal:

  
Rui Pedro Gonçalves Marques

A Vogal:

  
Maria Amélia Gomes Barreiros  
Marques Vitorino