



## PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO

1 (um) Posto de Trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional (1 cantoneiro)

### ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI

Aos vinte e oito dias do mês de Março de dois mil e vinte e três, reuniu o júri designado por despacho do Presidente da Junta de Freguesia de Vidais, em conformidade com o disposto no artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, constituído por Sandra Quintino Martins, Assistente Técnica, do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Vidais; na qualidade de presidente do júri, Susana Cristina Ribeiro Santos Martins, Assistente Operacional do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Vidais, e Ana Paula Santos Canas, Assistente Técnica Câmara Municipal das Caldas da Rainha. ambas na qualidade de vogais efetivos.

O júri reuniu para definir os elementos de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.

Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) dos n.ºs 2 e 3, do artigo 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, o júri deliberou por unanimidade fixar os seguintes métodos de seleção pela ordem indicada:

Para candidatos abrangidos pelo artigo 36º, nº1 da LGTFP:

Prova Prática de conhecimentos (PPC)

Avaliação psicológica (AP)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

#### **Prova Prática de conhecimentos:**

- A prova prática, consistirá na execução das seguintes tarefas:

Consistirá na limpeza em espaços verdes e zonas envolventes com ferramentas manuais, com a duração aproximada quinze minutos

- Na prova prática de conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT),
- Qualidade de realização (QR),
- Celeridade de Execução (CE),
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD).

A classificação final da prova prática resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PPC = (PCT + QR + CE + GCTD) / 4$$

A valoração final da prova prática de conhecimentos resultará da média aritmética dos valores obtidos na prova.

**Avaliação psicológica:** 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 dos postos de trabalho a ocupar. Poderá comportar



mais do que uma fase, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para candidatos abrangidos pelo artigo 36º, nº 2 da LGTFP, isto é, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

**Avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

a) Habilitações Académicas:

- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura – doze valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – treze valores;

b) Formação Profissional (onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função):

- Sem cursos ou ações de formação ou com cursos mas sem interesse para a área funcional – dez valores;
- Com cursos ou ações de formação com interesse para a área funcional:
  - Até trinta e cinco horas – doze valores;
  - De trinta e seis a oitenta e cinco horas – catorze valores;
  - De oitenta e seis a cento e trinta e cinco horas – dezasseis valores;
  - De cento e trinta e seis a cento e oitenta e cinco horas – dezoito valores;
  - Superior a cento e oitenta e cinco horas – vinte valores.

c) Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas):

- Até um ano – dez valores;
- De um a dois anos – doze valores;
- Superior a dois anos e até quatro anos – catorze valores;
- Superior a quatro anos e até seis anos – dezasseis valores; -
- Superior a seis anos e até oito anos – dezoito valores;
- Superior a oito anos – vinte valores.

d) Avaliação do Desempenho (onde se considera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar), de acordo com a Lei 66-B/2007, 28/12:

- Desempenho Inadequado – oito valores;
- Desempenho Adequado – catorze valores;
- Desempenho Relevante – vinte valores.



Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de dez valores.

A avaliação curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples.

**Entrevista de avaliação de competências:** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 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 a ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos:

Insuficiente – quatro valores;

Reduzido – oito valores;

Suficiente – doze valores;

Bom – dezasseis valores;

Elevado – vinte valores.

**Entrevista Profissional de Seleção** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal com os seguintes parâmetros de avaliação:

a) Interesse e motivação profissional;

b) Capacidade de expressão e comunicação;

c) Capacidade de relacionamento interpessoal.

Cada parâmetro de avaliação da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação:

a) Interesse e motivação profissional:

Insuficiente (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 o posto de trabalho a que se candidatou;

Reduzido (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 à motivação para a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou;

Suficiente (12 valores) – Na 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 mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou;

Bom (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 a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou;



Elevado (20 valores) – Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma 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 uma sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou.

b) Capacidade de expressão e comunicação:

Insuficiente (4 valores) – Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto. Revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude de empatia;

Reduzido (8 valores) – Nem sempre revelou compreender as perguntas. 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 de empatia;

Suficiente (12 valores) – Manifestou facilidade em compreender as 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;

Bom (16 valores) – Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia;

Elevado (20 valores) – Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores. Facilidade em interpretar as perguntas e responder, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

c) Capacidade de relacionamento interpessoal:

Insuficiente (4 valores) – Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal;

Reduzido (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;

Suficiente (12 valores) – Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal;

Bom (16 valores) – Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa capacidade de relacionamento interpessoal;

Elevado (20 valores) – Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Projetou excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo elevada capacidade de relacionamento interpessoal.

O resultado final da entrevista é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros atrás enunciados.



A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de zero a vinte valores e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos: -----

$$VF = (40\% AC) + (30\% EAC) + (30\% EPS)$$

Ou:

$$VF = (40\% PPC) + (30\% AP) + (30\% EPS).$$

Caso sejam admitidos candidatos em número elevado (= ou > 100), a utilização dos métodos de seleção será faseada, de acordo com o art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, sendo os mesmos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada um deles, nota inferior a 9,5 valores.

E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,

Sandra Quintino Martins, presidente

Susana Cristina Ribeiro Santos Martins, vogal efetivo

Ana Paula Santos Canas, vogal efetivo