



ATA Nº2

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 4 LUGARES NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - CANTONEIRO DE LIMPEZA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

Ao dia dezanove de março de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Bárbara Martins Abreu Gomes como Presidente do Júri, Ana Paula Santos Rosa e Daniel Bruno Gramacho Santa como vogais, a fim de fixarem os critérios de classificação e ponderação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento bem como os requisitos de admissão.

De acordo com a deliberação do júri os métodos de seleção são os seguintes:

Métodos de Seleção:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$A.C. = (H.A. + F.P. + E. P. + A.D.)/4$$

Em que:

A.C. - Avaliação Curricular;

H.A. - Habilitação Académica;

F.P. - Formação Profissional;

E. P. - Experiência Profissional;

A.D. - Avaliação do Desempenho.

A entrevista profissional de seleção, visa avaliar objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, será valorada de 0 a 20 valores e versará sobre os seguintes aspetos: Experiência profissional na administração local; Experiência profissional na área a recrutar; Capacidade de comunicação; Relacionamento Interpessoal; Motivação e Interesse.

A - Experiência profissional na administração local procura avaliar: conhecimentos da realidade autárquica; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração autárquica; capacidade e facilidades na promoção de uma boa imagem; capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, sendo que:

- apresentando um nível Elevado – 20 valores
- apresentando um nível Bom – 16 valores
- apresentando um nível Suficiente – 12 valores
- apresentando um nível Reduzido – 8 valores
- apresentando um nível insuficiente – 4 valores

B - Experiência profissional na área a recrutar, procura avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a provider, níveis de desenvolvimento e variedade de

conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, sendo que:

- apresentando um nível Elevado – 20 valores
- apresentando um nível Bom – 16 valores
- apresentando um nível Suficiente – 12 valores
- apresentando um nível Reduzido – 8 valores
- apresentando um nível insuficiente – 4 valores

C - Capacidade de comunicação, procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada, em que:

- apresentando um nível Elevado – 20 valores
- apresentando um nível Bom – 16 valores
- apresentando um nível Suficiente – 12 valores
- apresentando um nível Reduzido – 8 valores
- apresentando um nível insuficiente – 4 valores

D - Relacionamento Interpessoal, procura avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a sociabilidade, em que:

- apresentando um nível Elevado – 20 valores
- apresentando um nível Bom – 16 valores
- apresentando um nível Suficiente – 12 valores
- apresentando um nível Reduzido – 8 valores
- apresentando um nível insuficiente – 4 valores

E - Motivação e Interesse, procura averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, em que:

- apresentando um nível Elevado – 20 valores
- apresentando um nível Bom – 16 valores
- apresentando um nível Suficiente – 12 valores
- apresentando um nível Reduzido – 8 valores
- apresentando um nível insuficiente – 4 valores

E será aplicada a seguinte fórmula - $EPS = (a + b + c + d + e) / 5$

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A valoração final dos métodos de seleção será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 70 \% + EPS \times 30 \%)$$

Em que:

VF - Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista Profissional de Seleção.

E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri



Os Vogais Efetivos


