----- **Ata número um** - do júri do procedimento concursal para reserva de recrutamento para Assistente Operacional (Fiel de Armazém), da carreira geral de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado. -
----- **Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação**. -------
----- Aos vinte sete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, no Serviço de Aprovisionamento e Património, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram Octávio José Palminha Gonçalves, Chefe do Serviço de Aprovisionamento e Património, José Pereira dos Reis Vilhena Gonçalves, Diretor de Departamento de Administração e Finanças e Maria Helena Faustino Pereira Chainho Gonçalves, Assistente Técnico, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Operacional (Fiel de Armazém), da carreira geral de Assistente Operacional, e para o qual foram designados por despacho da Senhora Vereadora com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de catorze de dezembro de dois mil e vinte e um. ----------
----- O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação, bem como designação do membro do júri para exercer funções de secretariado, deliberando por unanimidade designar o segundo vogal efetivo para as funções de secretário. ----------
----- Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção, com carácter eliminatório de per si: ----------
----- Prova de Conhecimentos; ----------
----- Avaliação Psicológica; ----------
----- Avaliação Curricular; ----------
----- Entrevista de Avaliação de Competências; ----------
----- Entrevista Profissional de Seleção. ----------
----- Prova de conhecimentos – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, valorada na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será teórica escrita, com a duração de uma hora e consistirá no seguinte: -
---- Férias e faltas dos trabalhadores que exercem funções públicas – artigos cento e vinte e seis a cento e quarenta e três da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho; ----------
-- Direitos, deveres e garantias dos trabalhadores que exercem funções públicas – artigos setenta a setenta e oito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho. ----------
-- Temas relacionados com as funções e competências inerentes ao posto de trabalho,

na área funcional de Fiel de Armazém. ----------
----- Avaliação psicológica – visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. ----------
----- 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) Habilitação Académica (onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes): ----------
----- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura – doze valores; ----------
----- Habilitações académicas de grau superior 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 período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar): ------
----- De acordo com a Lei número sessenta e seis traço B barra dois mil e sete, de vinte e oito de Dezembro: ----------

----- 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 seguinte fórmula:----------
----- Avaliação Curricular será igual ao somatório de uma vez a Habilitação Académica, mais uma vez a Formação Profissional, mais duas vezes a Experiência Profissional, mais uma vez a Avaliação de Desempenho, tudo a dividir por cinco. ----------
----- Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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 (quatro 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 (oito 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 (doze 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 (dezasseis 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 (vinte 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 expetativas 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 (quatro 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 (oito 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 (doze 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 (dezasseis 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 (vinte 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 (quatro 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 (oito 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 (doze 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 (dezasseis 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 (vinte 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, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados 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: ----------

----- OF.= quarenta por cento da prova de conhecimentos, mais trinta por cento da avaliação psicológica, mais trinta por cento da entrevista profissional de seleção ou quarenta por cento da avaliação curricular, mais trinta por cento da entrevista de avaliação de competências, mais trinta por cento da entrevista profissional de seleção.----------

----- **Critérios de desempate**: Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo vigésimo sétimo da Portaria número cento e vinte cinco A barra dois mil e dezanove de trinta de abril, na redação da Portaria número doze-A barra dois mil e vinte e um de onze de janeiro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, pela seguinte ordem: ----------

----- a) Candidato com maior experiência na área funcional; ----------

----- b) Candidato com melhor classificação no parâmetro da Entrevista profissional de seleção – Capacidade de relacionamento interpessoal. ----------

----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a nove valores e cinquenta centésimas num dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final. --

----- Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar. ----------

----- 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. ----------

OCTAVIO JOSE PALMINHA GONCALVES

Assinado de forma digital por OCTAVIO JOSE PALMINHA GONCALVES
Dados: 2022.01.27 17:47:16 Z

JOSÉ PEREIRA DOS REIS VILHENA GONÇALVES

Assinado de forma digital por JOSÉ PEREIRA DOS REIS VILHENA GONÇALVES
Dados: 2022.01.28 08:39:50 Z

MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES

Assinado de forma digital por MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES
Dados: 2022.01.27 15:16:34 Z