Ata número um - do júri do procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para Assistente Operacional (Motorista de Transportes Coletivos), 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 oito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e quarenta e cinco minutos, na Divisão de Comodidade Local, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram Nuno Miguel Franco Gonçalves, Técnico Superior, Flórido David Gamito Viegas, Encarregado Operacional e Maria Helena Faustino Pereira Chainho Gonçalves, Presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para Assistente Operacional (Motorista de Transportes Coletivos), da carreira geral de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, 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; ----------

----- <u>Prova de conhecimentos</u> – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, será prática, valorada numa escala de zero a vinte valores: ---------

----- A prova prática, com a duração de uma hora, constará do seguinte: ----------

----- Condução e manobras em estrada; ----------

----- Identificação das exigências éticas associadas à sua atividade profissional; ----------

----- Identificação e aplicação de regras, protocolo e etiqueta social associadas à sua atividade e ao contexto socioprofissional; ----------

----- Interpretação de mapas e definição de trajetos; ----------

----- Identificação de normas e procedimentos para transporte seguro de pessoas; ------

----- Verificação do funcionamento e tratamento de sinalização sonora e luminosa, óleo, travões e outros.----------

----- Avaliação Psicológica – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. ----------

----- Poderá comportar mais que uma fase, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos de 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, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados 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), frequentada nos últimos cinco anos: ----------

----- Inferior a sete horas – dez valores; ----------

----- De sete a trinta e cinco horas – doze valores; ----------

----- De trinta e seis a setenta horas – catorze valores; ----------

----- De setenta e uma a cento e cinco horas – dezasseis valores; ----------

----- De cento e seis a cento e quarenta horas – dezoito valores; ----------

----- Superior a cento e quarenta 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, alterada pela Lei número sessenta e quatro traço A barra dois mil e oito, de trinta e um de dezembro, pela Lei número cinquenta e cinco traço A barra dois mil e dez, de trinta e um de dezembro e pela Lei número sessenta e seis traço B barra dois mil e doze, de trinta e um 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. ----------

----- Para classificação da Avaliação Curricular será utilizada a seguinte fórmula: ----------

----- Avaliação Curricular será igual ao resultado do somatório de uma vez a Habilitação Académica mais uma vez a Formação Profissional, mais uma vez a Experiência Profissional, mais uma vez a Avaliação de Desempenho, tudo a dividir por quatro. -------

----- Entrevista Profissional de Seleção - visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, 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 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 (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. ----------
----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros atrás enunciados. ----------
----- 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências aprovado no mapa de pessoal, 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. ----------
----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será 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.-
----- 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. ----------

NUNO MIGUEL FRANCO GONÇALVES

Assinado de forma digital por NUNO MIGUEL FRANCO GONÇALVES
Dados: 2022.02.08 10:31:02 Z

FLÓRIDO DAVID GAMITO VIEGAS

Assinado de forma digital por FLÓRIDO DAVID GAMITO VIEGAS
Dados: 2022.02.08 09:57:43 Z

MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES

Assinado de forma digital por MARIA HELENA FAUSTINO PEREIRA CHAINHO GONÇALVES
Dados: 2022.02.08 09:58:46 Z