

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior, para exercício de funções na Divisão de Intervenção Comunitária

ATA N.º 1

Aos 20 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 10h15, reuniu, na sala de reuniões do piso 1 do Edifício Cascais Center, o Júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de técnico superior para exercício de funções na Divisão de Intervenção Comunitária, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 22 de março de 2022, que recaiu sobre a proposta n.º 238/2022.

Do Júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de Cascais de 20 de setembro de 2022, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente – Maria Isabel Ranito, Chefe da Divisão de Intervenção Comunitária.

Vogais efetivos:

1.º Vogal, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos - Catarina Carvalho, Chefe da Divisão de Solidariedade Social e Qualidade de Vida;

2.º Vogal – Luísa Andrade, Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (Portaria), os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
 - ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica;
- b) De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 19 de setembro de 2022, o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção;
 - c) A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
 - d) A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
 - e) A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
 - f) A avaliação psicológica se destina a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do anexo I a esta Ata;
 - g) A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;
 - h) A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é, de acordo com o mapa de pessoal, o que consta do Anexo I à presente Ata;
 - i) Conforme aprovado por despacho do Senhor Presidente de 19 de setembro de 2022, os métodos de seleção não serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, por dificuldades evidentes em termos logísticos decorrentes da especificidade de cada um dos métodos de seleção, especialmente porque a aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica e entrevista de

avaliação de competências é efetuada por uma entidade externa especializada a contratar pelo Município, que necessita de cerca de uma semana para entregar os resultados da avaliação e precisa conhecer, *à priori*, o número de candidatos a avaliar, a fim planear aplicação dos referidos métodos de seleção, designadamente o número de técnicos a afetar e o tempo a despendar na aplicação, o que não seria possível numa situação em que a aplicação dos métodos de seleção se fizesse num único momento, pois não é possível conhecer com antecedência o número de candidatos aprovados no método anterior;

- j) Ainda de acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara de 19 de setembro de 2022, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:
- i. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);
 - ii. Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica) e do método seguinte (entrevista profissional de seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
 - iii. Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria.

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar no âmbito referência A, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2015, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a

formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

- c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

- a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:
- Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) - 18 valores;
 - Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até 12 horas	1
Superior a 12 horas e até 18 horas	2
Superior 18 e até 24 horas	3
Superior 24 e até 30 horas	4
Superior a 30 horas	5

Duração da pós-graduação ou parte letiva do mestrado se esta for equivalente a pós-graduação	Unidades de crédito
Até 150 horas	14
De 151 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	22

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Menos de 1 ano de experiência profissional – 8 valores;

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 10 valores;

Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 12 valores;

Entre 3 e 4 anos de experiência profissional – 13 valores;

Entre 4 e 5 anos de experiência profissional – 14 valores;

Entre 5 e 6 anos de experiência profissional – 15 valores;

Entre 6 e 7 anos de experiência profissional – 16 valores;

Entre 7 e 8 anos de experiência profissional – 17 valores;

Entre 8 e 9 anos de experiência profissional – 18 valores;

Entre 9 e 10 anos de experiência profissional – 19 valores;

Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou

atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

2.1. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo I à presente Ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.3. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

2.4. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5.

2.5. O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Quanto à prova de conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte de papel ou através de meios de comunicação à distância e composta por 2 (duas) questões de desenvolvimento classificadas com 2,5 valores cada uma e 18 questões de escolha múltipla, com duas ou três opções de resposta, em que:

- a) Cada resposta certa será classificada com 0,50 valores ou 1 valor;
- b) Cada resposta errada desconta 0,20 valores;
- c) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta.

3.2. A duração da prova de conhecimentos será de uma hora e trinta minutos (uma única fase), a que acresce 15 minutos de tolerância.

3.3. Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

3.4. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

3.5. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

3.6. A prova versará sobre os temas/legislação/bibliografia que a seguir se discriminam:

3.6.1. Temas:

- Vínculo de emprego público: Garantias de imparcialidade (Capítulo I do Título I da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras (Capítulos I e II do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e exercício do poder disciplinar (Capítulo VII do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

- Código de Ética e Conduta do Município de Cascais;
- Manual de Gestão de Conflitos de Interesses do Município de Cascais;
- Intervenção Comunitária;
- Desenvolvimento Comunitário.

3.6.2. Legislação/Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março, e pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho;
- Código de Ética e Conduta do Município de Cascais, disponível em https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/codigo_etica_e_conduta_do_municipio_de_cascais_2022.pdf;
- Manual de Gestão de Conflitos de Interesses do Município de Cascais, disponível em https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/manual_gestao_conflitos_interesses_2022.pdf;
- Azevedo, S. & Correia F. (2013). A Educação Social em Portugal: evolução da identidade profissional. In: Revista de Educación Social, disponível em [ascport_res_17.pdf \(eduso.net\)](#);
- Trevisan, G. (2009). Intervenção comunitária e inclusão social: o educador e os actores, disponível em: <http://revista.esepf.pt/index.php/sabereducar/article/view/130/99>;
- Vieira, A. (2013). Educação Social e Mediação Sociocultural. Porto: Profedições;
- Carmo, H. (2001). A actualidade do desenvolvimento comunitário como estratégia de intervenção social, disponível em [2001-A actualidade do DC como estratégia de intervenção social-ISPA.pdf \(uab.pt\)](#);
- Saavedra, R. (2022) Base teórico-metodológica para uma avaliação com a abordagem ecológico-sistémica de intervenções comunitárias multinível (cap. 6) In: Bem-Estar e Saúde Comunitária. Teoria, metodologia e Práticas Transformadoras, disponível em: [\(80\) Base teórico-metodológica para uma avaliação com a abordagem ecológico-sistémica de intervenções comunitárias multinível | Rodrigo Quiroz Saavedra - Academia.edu](#);
- Diagnóstico Social de Cascais (2019), disponível em <https://www.redesocialcascais.net/trabalhar-em-rede/diagnostico-social/>.

3.7. Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

3.8. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.9. A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que é o que consta do anexo I a esta ata, e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5. Quanto à entrevista profissional de seleção:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 a 30 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5.2. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

5.3. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional e inerentes conhecimentos técnicos para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.
F2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, de adotar uma atitude facilitadora do relacionamento e gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em equipa.

F4-Inicativa e autonomia	Avaliará a capacidade para definir prioridades e organizar as tarefas em função da sua urgência, para alterar as rotinas para responder a momentos de maior <i>stress</i> e para introduzir melhorias nas metodologias/tarefas propostas.
F5- Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso).

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

Relevância da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou deter reduzida experiência profissional e conhecimentos técnicos com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como em áreas distintas, mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8,00	Revelou deter reduzida experiência profissional e conhecimentos técnicos com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor/a de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado.
12,00	Revelou deter experiência profissional e conhecimentos técnicos com incidência sobre a execução de algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
16,00	Revelou deter experiência profissional e conhecimentos técnicos com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
20,00	Revelou deter experiência profissional e conhecimentos técnicos com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Interesse e motivação profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
8,00	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 o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
16,00	Evidenciou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional demonstram maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, 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 o desempenho das funções objeto do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
------------------	---------------------------------------

4,00	Manifestou fraca compreens3o das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorrecc3o comportamental, permitindo uma avalia3o negativa da capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalhar em equipa.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, n3o projetou preocupa3o em promover a confian3a e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalhar em equipa.
12,00	Manifestou entendimento razo3vel da import3ncia das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupa3o em adotar comportamentos adequados a situa3es de conflito, em promover a confian3a e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal e de trabalhar em equipa.
16,00	Revelou boa compreens3o da import3ncia das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promo3o da confian3a e respeito pelos colegas e hierarquias e facilidade de integra3o em grupos de trabalho e de trabalhar em equipa, permitindo a atribui3o de uma avalia3o de bom 3 capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto n3vel de compreens3o da import3ncia das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integra3o em grupos de trabalho, gosto pelo trabalho em equipa e comportamentos que promovem a confian3a e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribui3o de uma avalia3o de muito bom 3 capacidade de relacionamento interpessoal.

Iniciativa e autonomia

Avalia3o	Fundamenta3o da classifica3o
4,00	Evidenciou capacidade insuficiente para definir prioridades e organizar as tarefas em fun3o da urg3ncia das mesmas, bem como para alterar rotinas

	para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> ou para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas ou mesmo eliminar aquelas que são inúteis ou que comprometem o resultado final. Incapacidade para propor soluções ou metodologias inovadoras.
8,00	Reflete capacidade reduzida para definir prioridades e organizar as tarefas em função da urgência das mesmas, para alterar rotinas para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> e para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas ou mesmo eliminar aquelas que são inúteis ou que comprometem o resultado final. Não evidenciou capacidade para propor soluções e metodologias inovadoras, mas demonstrou alguma abertura para aplicação das que lhe forem propostas.
12,00	Demonstra uma capacidade razoável para compreender e definir prioridades, ainda que possa abster-se de propor soluções/metodologias inovadoras, para organizar as tarefas em função da urgência das mesmas, para alterar rotinas a fim de se adequar a momentos de maior <i>stress</i> , bem como para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas (analisando quais as que dependem umas das outras).
16,00	Demonstra uma boa capacidade para compreender e definir prioridades, para alterar rotinas para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> , bem como para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem começar por ser feitas (analisando quais as que dependem umas das outras), mostra boa abertura para experimentar soluções novas, sendo criativo/a na forma como analisa as soluções e como se preocupa em introduzir melhorias nas metodologias/tarefas propostas.
20,00	Demonstra uma elevada capacidade para definir prioridades e organizar as tarefas em função da urgência das mesmas, para alterar rotinas para se adequar a momentos de maior <i>stress</i> , para, numa situação de complexidade, determinar critérios para escolher tarefas que devem ser prioritárias (analisando quais as tarefas que dependem umas das outras) e, quando possível, delegando alguma das tarefas e estabelecendo prazos adequados

	para a sua compleição. Mostra muito boa apetência para experimentar soluções novas, sendo criativo/a na forma como analisa as soluções e como se preocupa em introduzir melhorias nas metodologias/tarefas propostas.
--	---

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Defende as suas ideias de forma muito pouco clara, muito pouco objetiva e transparente. Reflete insuficiente correção linguística e vocabular no seu discurso oral, bem como total ausência de assertividade.
8,00	Não defende as suas ideias de forma clara, objetiva e transparente. Apresenta dificuldades de expressão, no que toca à correção linguística e vocabular, bem como à criação de empatia. Revela falta de assertividade e autoconfiança.
12,00	Não tem dificuldades em expressar a sua opinião. Defende as suas ideias de forma clara, objetiva e transparente. Reflete suficiente correção linguística e vocabular no seu discurso oral. Não usa muletas no discurso oral nem linguagem de tipo calão.
16,00	Usa linguagem de bom nível, com clareza, capacidade de síntese, boa estruturação linguística, raciocínio lógico e sequencial. Não é repetitivo/a, mantém um fio de raciocínio escorreito e cria empatia com o interlocutor.
20,00	Demonstra enorme clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreender e interpretar as questões colocadas, elevada organização mental, enorme capacidade de argumentar, muito grande assertividade. Reflete muito grande capacidade linguística e empatia.

5.4. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4 + F5) / 5$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3, F4 e F5 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

5.5. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

6. Quanto ao modo de aplicação dos diferentes métodos de seleção, aquando do momento da sua aplicação, o júri poderá decidir que um ou vários dos referidos métodos sejam aplicados por meios de comunicação à distância.

7. Quanto ao sistema de valoração final:

7.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CAC \times 45\%) + (CEAC \times 25\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CPC \times 45\%) + (CAP \times 25\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

7.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

7.3. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, na sua redação vigente, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação vigente, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “relevância da experiência profissional”;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “Iniciativa e Autonomia”;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “interesse e motivação profissionais”;
- d) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “relacionamento interpessoal”;

III – Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer dos métodos de seleção.

IV – No que concerne ao ponto 4 da ordem de trabalhos – Forma de notificação dos candidatos -, o Júri deliberou, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 13h30, da qual foi elaborada a presente Ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.


O Júri

Assinado por: **MARIA ISABEL DA SILVA ROCHA
REBELO RANITO**
Num. de Identificação: 07267527
Data: 2022.09.27 14:39:36+01'00'

Presidente

Assinado por: **CATARINA CONSTANTINO SILVA
CARVALHO**
Num. de Identificação: 11522422
Data: 2022.09.27 16:43:49+01'00'

1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo