

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 5 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: HIGIENE URBANA - CANTONEIRO) – 5 postos de trabalho

Aos 10 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, na sede da Junta de Freguesia da Misericórdia, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 30 de abril de 2021: -----

Presidente: Bianca Guido de Castro, Chefe de Divisão de Espaço Público e de Licenciamento da Junta de Freguesia da Misericórdia; -----

1º vogal efetivo: João Carlos Paiva de Carvalho, Encarregado Geral Operacional, da Junta de Freguesia da Misericórdia -----

2º vogal efetivo: Paulo Alexandre Silva de Sousa, Encarregado Operacional, da Junta de Freguesia da Misericórdia. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril com a redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro (adiante Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: cantoneiro).-----

QUESTÃO PRÉVIA – SUBSTITUIÇÃO DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (art. 34.º da LFTP) -----

No presente procedimento é possível a substituição da escolaridade obrigatória por experiência profissional, de acordo com disposto na deliberação da Junta de Freguesia de 30 de abril de 2021 e no art. 34.º da LFTP. Nesta conformidade, deverá o Júri após o termo do prazo de apresentação de candidaturas, e em cumprimento do previsto no n.º 4 do art. 34.º da LFTP, analisar, preliminarmente, a experiência profissional de cada candidato que não detenha as habilitações literárias exigidas em função da idade e deliberar sobre a sua admissão ao procedimento concursal. Será considerada a experiência profissional devidamente comprovada, com pelo menos 12 meses de duração, na área de atividade do concurso. -----

I – Métodos obrigatórios -----

Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 2, do art. 36.º, da LTFP):

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

[a] O Júri delibera considerar que se está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual **haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso**, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público.

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

Habilitação Académica (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma:

AC= HA+ FP+ EP + AD/4 -----

Sendo:

HA - Habilitação académica

FP - Formação profissional

EP - Experiência profissional

AD - Avaliação do desempenho

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.

Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes:

1.1.1. (HA) - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica

- S/ escolaridade obrigatória mas com experiência profissional na mesma área de atividade, pelo período mínimo de 12 meses 14 valores
- Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato 16 valores
- Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato 18 valores
- Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato 20 valores

Notas:

1) Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP, deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho;

----- 3

2) Sendo possível no presente procedimento a substituição da escolaridade obrigatória por experiência profissional, delibera o Júri que o candidato que não possua a escolaridade obrigatória em função da idade possa ser admitido ao procedimento, deverá demonstrar documentalmente na sua candidatura que executou por um período não inferior a 12 meses – considerados até à data do termo das candidaturas resultantes da publicação do aviso de prorrogação – funções equivalentes às descritas no posto de trabalho a concurso. -----

1.1.2 — FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas.

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso;
- ✓ Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra;
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”.
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com o posto de trabalho a concurso.

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	8 valores
Até 7 horas de formação	10 valores
> 7 horas até 14 horas de formação	12 valores
> 14 horas até 21 horas de formação	14 valores
> 21 horas até 35 horas de formação	16 valores
> 35 horas até 42 horas de formação	18 valores
> 42 horas de formação	20 valores

1.1.3 — Experiência profissional (EP)

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos, acompanhados de meio de prova (declarações ou documentos equivalentes que atestem a experiência). A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores:

4

Período de tempo	Valoração
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

1.1.4 — Avaliação do desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos ciclos avaliativos não superior a 3 (três) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Como referido supra (ponto 1.1), no caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.

ESCALA DO SIADAP	Valoração
1,0 – 1,9	6 valores
2,0 – 2,4	8 valores
2,5 – 2,9	10 valores

3,0 – 3,4	12 valores
3,5 – 3,9.....	14 valores
4,0 – 4,4.....	16 valores
4,5 – 4,9.....	18 valores
5,0	20 valores

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências

A **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 previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Perfil de competências que constituirão a base do guião:.....

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da LTFP):

- Prova Prática de Conhecimentos (PPC)
- Avaliação Psicológica (AC)

2.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito ser considerado os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Na prova prática de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos. -----

A prova prática de conhecimentos terá a duração de até uma hora e será direccionada para o seguinte programa, implicando a realização de uma ou mais tarefas:-----

Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, bermas, sarjetas e sumidouros, lavagem de vias públicas, limpeza e remoção de resíduos e ervas. Durante a prova, os candidatos poderão ter de operar com diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função, que podem ser manuais ou mecânicos. -----

A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação:

- a) Percepção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores; -----
- b) Qualidade de realização – 0 a 5 valores;
- c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores; -----

A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adoptando-se uma ficha de avaliação individual cfr. Anexo II. -

6

2.2 Avaliação Psicológica-----

A 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3, do art. 9.º, da Portaria.

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

II - Método de seleção complementar (para todos os candidatos) -----

2.1 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho e a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

2.2 A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesse profissionais (MIP) - Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos. -----

Conhecimento do conteúdo funcional (CCF) - Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público. -----

Relacionamento Interpessoal (RI)- Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho; avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. -----

Capacidade de comunicação (CC) - Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. -----

2.3 Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo III, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

$$EPS = MIP + CCF + RI + CC / 4$$

III – Ordenação Final -----

3.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$OF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

Ou -----

$$OF = 45\%PPC + 25\%AP + 30\%EPS$$

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
PPC = Prova Prática de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.....

3.2. Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º, da Portaria.

3.3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do art. 37, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º, da Portaria.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal.

Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos:

8

- **Anexo I** – Ficha Individual da Avaliação Curricular
- **Anexo II** – Ficha Individual da Prova Prática de Conhecimentos
- **Anexo III** – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção.

Presidente do Júri

Bianca Guido de Castro

1º Vogal Efetivo

João Carlos Paiva de Carvalho

2º Vogal Efetivo

Paulo Alexandre Silva de Sousa

FICHA INDIVIDUAL
AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento Concursal Comum _Assistente Operacional_ Recrutamento por tempo indeterminado_ Área funcional: Higiene Urbana / Cantoneiro_5 postos de trabalho

Candidato: _____

Valoração AC _____

$$AC = HA + FP + EP + AD/4$$

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
S/ escolaridade obrigatória mas com experiência profissional na mesma área de atividade, pelo período mínimo de 12 meses	14 valores
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 valores

TOTAL HA = _____

2. Formação profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	8 valores
Até 7 horas de formação	10 valores
> 7 horas até 14 horas de formação	12 valores
> 14 horas até 21 horas de formação	14 valores
> 21 horas até 35 horas de formação	16 valores
> 35 horas até 42 horas de formação	18 valores
> 42 horas de formação	20 valores

TOTAL FP = _____

Experiência Profissional

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos.

Meses	Valoração
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

TOTAL EP = _____

3. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	12 VALORES
1,0 – 1,9	6 VALORES
2,0 – 2,4	8 VALORES
2,5 – 2,9	10 VALORES
3,0 – 3,4	12 VALORES
3,5 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 VALORES

Classificação do ano 20 ____

Classificação do ano 20 ____

Classificação do ano 20 ____

TOTAL AD = _____

[No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será atribuída a valoração de 12 valores.]

Classificação Final – Avaliação Curricular _____

Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

João Carlos Paiva de Carvalho

2º Vogal Efetivo

Paulo Alexandre Silva de Sousa

FICHA INDIVIDUAL
PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

Procedimento Concursal Comum _Assistente Operacional_ Recrutamento por tempo indeterminado_
Área funcional: Higiene Urbana / Cantoneiro_5 postos de trabalho

Candidato: _____

Data da realização da prova: _____

Duração da Prova – Início _____ / Termo _____

Parâmetros de Avaliação	VALORAÇÃO						OBS.
	0	1	2	3	4	5	
Percepção e compreensão da tarefa		Fraca perceção e compreensão	Razoável perceção e compreensão	Boa perceção e compreensão	Muito Boa perceção e compreensão	Excelente Perceção e compreensão	
Qualidade de realização	O Candidato não executou a tarefa	Fraca Muito pouco rigor e empenho na execução da tarefa	Razoável Poderia ter demonstrado mais empenho e organização e ter sido mais rigoroso na execução da tarefa	Boa Rigor e empenho na execução da tarefa	Muito Boa Muito rigoroso, empenhado e dinâmico na execução da tarefa	Excelente Bastante rigoroso, empenhado, dinâmico, organizado e metodológico na execução da tarefa	
Celeridade na execução		Muito pouco célere (ultrapassou o tempo previsto)	Razoavelmente célere	Célere	Muito Célere	Bastante Célere	
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados		Poucos/Nulos	Suficientes	Bons	Muito Bons	Excelentes	

Em resultado da prova prática de conhecimentos foi atribuída a classificação de _____

O Júri,

Presidente do Júri

Bianca Guido de Castro

1º Vogal Efetivo

João Carlos Paiva de Carvalho

2º Vogal Efetivo

Paulo Alexandre Silva de Sousa

FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento Concursal Comum _Assistente Operacional_ Recrutamento por tempo indeterminado_ Área funcional: Higiene Urbana / Cantoneiro_5 postos de trabalho

Candidato: _____

Data da realização da entrevista: _____

Hora início: _____

Hora do fim: _____

1 — A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação:

Motivação e Interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

2 – Fórmula de avaliação da EPS:

$$EPS = \frac{MIP + CCF + RI + CC}{4}$$

MIP = Motivação e Interesse profissionais

CCF = Conhecimento do conteúdo funcional

RI = Relacionamento Interpessoal

CC = Capacidade de Comunicação

1 – Motivação e Interesse profissionais

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso.	04 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara. Demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação.	08 valores
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e pontos fracos. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	16 valores
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público.	20 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

2 - Conhecimento do conteúdo funcional

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	04 valores
Reduzido	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	08 valores
Suficiente	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia nesta área de actividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio.	16 valores
Elevado	Profundos conhecimentos das características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho; Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio.	20 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

3. Relacionamento Interpessoal

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.	04 valores
Reduzido	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.	08 Valores
Suficiente	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.	12 Valores
Bom	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	16 Valores
Elevado	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal	20 Valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

4. Capacidade de comunicação

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	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 empática.	04 valores
Reduzido	Nem sempre revelou compreender as questões, 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 empática.	08 valores
Suficiente	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12 valores
Bom	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	16 valores
Elevado	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia	20 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

AVALIAÇÃO FINAL

FATORES	VALORAÇÃO
Motivação e Interesses profissionais	
Conhecimento do conteúdo funcional	
Relacionamento interpessoal	
Capacidade de comunicação	

Em resultado da prova de entrevista profissional de seleção, foi atribuída a classificação de

O Júri,

Presidente do Júri

Bianca Guido de Castro

1º Vogal Efetivo

João Carlos Paiva de Carvalho

2º Vogal Efetivo

Paulo Alexandre Silva de Sousa