



*(Handwritten signatures)*

## ATA DE APLICAÇÃO DO 3º MÉTODO DE SELEÇÃO

### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO Refª b)

**Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira de assistente operacional com a referência b) (cantoneiro de limpeza).** -----

Aos dois dias do mês de setembro de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal, para constituição de relação jurídica de emprego público no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho, para a carreira geral de assistente operacional, referência b) cantoneiro de limpeza. -----

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: 1ª Vogal efetiva: Isabel Maria Oliveira Fernandes - Jurista, que presidiu a reunião, substituindo e tomando o lugar da Presidente: Maria de Fátima Pinto da Costa que, por razões pessoais (doença de familiar direto) pediu a sua substituição, 3ª Vogal efetiva: Paula Cristina da Silva Oliveira Costa, Assistente Técnica, 1º vogal suplente: Ricardo Miguel da Costa Almeida, a reunião que teve como objetivo os seguintes pontos da ordem de trabalhos: -----

1º Deliberar, elaborar e publicitar a grelha de graduação dos resultados obtidos no 3º método de seleção, a Entrevista Profissional de Seleção, realizada na Junta de Freguesia da Madalena no dia 30 de agosto de 2021. -----

2º Elaborar o Projeto de lista unitária de ordenação final. -----

3º Notificar a candidata para se pronunciar, no âmbito da audiência prévia, nos termos do artigo 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo, conjugado com o disposto no artigo 28º da Portaria 125-A/2019 -----

Entrando no primeiro ponto da ordem de trabalhos, e conforme definido na 1ª ata do júri, a Entrevista de Profissional de Seleção (EPS) visou 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 a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. Foi composta por uma única fase, de realização individual, com duração até 30 minutos e teve a ponderação de 30 %, foi avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as seguintes classificações 20; 16; 12; 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----



A Entrevista Profissional de Seleção foi avaliada com observância do disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril. -----

Os parâmetros a avaliar neste método de seleção foram os seguintes: -----

**a) Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbal;** avalia a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, e de acordo com o seguinte enquadramento: -----

20 valores: expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

16 valores: expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica; -----

12 valores: razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza de vocabulário e razoável nível de construção frásica; -----

8 valores: limitada expressão oral, com vocabulário pobre e fraca construção frásica; -----

4 valores: expressão oral muito limitada, com vocabulário e construção deficiente e mau nível de construção frásica; -----

**b) Sentido crítico;** visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio na sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis: -----

20 valores – Elevada capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções; -----

16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções; -----

12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar; -----

8 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar; -----

4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

**c) Qualidade da experiência profissional;** domínio de temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação, interesses pela atualização profissional e pelo acompanhamento de inovações e novos desenvolvimentos ligados à área de atividade. -----

20 valores – revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----

16 valores – revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----



12 valores – revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----

8 valores – revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----

4 valores – revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa. -----

**d) Motivação e interesse.** Aferir atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas. -----

20 valores - Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----

16 valores - Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----

12 valores - Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----

8 valores - Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----

4 valores - Evidencia insuficiência de interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar. -----

A cada um dos parâmetros serão considerados os seguintes níveis classificativos:

- Apresenta um nível Elevado – 20 valores
- Apresenta um nível Bom – 16 valores
- Apresenta um nível Suficiente – 12 valores
- Apresenta um nível Reduzido – 8 valores
- Apresenta um nível Insuficiente – 4 valores

Atento a deliberação do executivo da Junta de Freguesia da Madalena, constante na ata de 23 de fevereiro de 2021, fez-se a utilização faseada do 3º método de seleção - a entrevista profissional de seleção, e conforme consta na aludida ata, foram selecionados para a aplicação deste método os candidatos identificados na tabela infra, os quais, devidamente convocados por e-mail, com a indicação do dia e hora agendado, para comparecerem para aplicação do 3º método de seleção. -----

O júri realizou a entrevista à candidata, tendo dado início aos trabalhos às 14.00 h e terminado às 14.30h

Do teor da entrevista efetuada com base nos parâmetros definidos, o júri após ponderação de cada um



*[Handwritten signatures]*

dos parâmetros, deliberou e atribuiu por unanimidade as pontuações qualitativas e quantitativas e numa escala de 0 a 20 valores, à candidata, elaborando a grelha classificativa, infra: -----

PARÂMETROS	Capacidade comunicação expressão, fluência verbal	Sentido crítico	Qualidade experiência profissional	Motivação e interesse	Classificação qualitativa	Classificação quantitativa 0 a 20
MARIA ZÉLIA RELVAIXO PIRES CARNEIRO	20	14	12	20	ELEVADO	16,5

Nos termos definidos no nº 1 do artigo 25º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, o júri elaborou por ordem alfabética, a lista dos candidatos aprovados no 3º método de seleção, com a respetiva classificação.

Lista de classificação dos candidatos no 3º método de seleção	Classificação
MARIA ZÉLIA RELVAIXO PIRES CARNEIRO	16,50

O júri entrou no segundo objetivo da reunião e, tendo em consideração os resultados obtidos pela única candidata que completou o procedimento, com a aprovação nos três métodos de seleção, nos termos do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, elaborou a proposta da lista unitária de ordenação da classificação final da candidata aprovados de acordo com a constante na ata inicial de definição dos critérios: -----

A **classificação Final (CF)** obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula: **CF = PC x 45 % + AP x 25 % + EPS x 30 %**

Em que:

CF = Classificação final

PC = A Prova de Conhecimentos

AP = A Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção



### CÁLCULO DA GRADUAÇÃO:

CANDIDATO	PC x 45 % + AP x 25 % + EPS x 30 %						CF
	PC	45%	AP	25%	EPS	30%	
	MARIA ZÉLIA RELVAIXO PIRES CARNEIRO	18	8,1	12	3	16,50	

### PROPOSTA DE LISTA DE ORDENAÇÃO FINAL:

NOME DO CANDIDATO	CLASSIFICAÇÃO FINAL
MARIA ZÉLIA RELVAIXO PIRES CARNEIRO	16,05

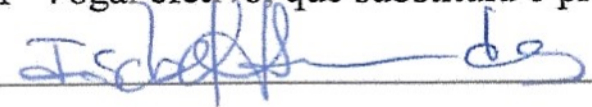
Entrando no terceiro e último ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade notificar por e-mail a candidata para, querendo, no prazo de dez dias úteis, contados da data da notificação, exercer a audiência prévia, pronunciando-se sobre os resultados obtidos no 3º método de seleção e da proposta da lista unitária de ordenação final nos termos previstos no nº 1 do artigo 28º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, devendo tal exercício ser dirigido ao júri do procedimento concursal e enviado por correio eletrónico para [jfmadalena.juri@gmail.com](mailto:jfmadalena.juri@gmail.com) -----

No prazo cinco dias úteis após a conclusão da audiência prévia, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, ou da entidade responsável pela realização do procedimento, é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço que procedeu à sua publicitação, nos termos previstos no nº 2 do artigo 28º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril. -----

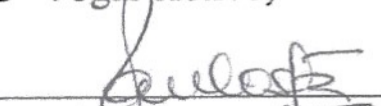
Não havendo outros assuntos a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri e publicitada na página da internet da Junta de Freguesia da Madalena e afixada no placard exterior do edifício sede. -----

**O júri,**

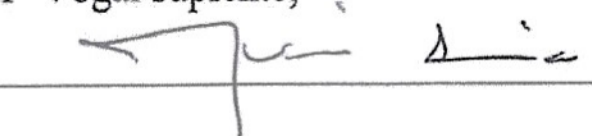
1º Vogal efetivo, que substituiu o presidente neste ato,

  
\_\_\_\_\_

3º Vogal efetivo,

  
\_\_\_\_\_

1º Vogal suplente,

  
\_\_\_\_\_