



R
ME

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 5 postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional - Proc.001 /2022

Aos dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação dos postos de trabalho infra indicados na carreira geral de assistente operacional constituído pela Presidente: Maria de Fátima Pinto da Costa; 1ª Vogal efetiva: Carla Sofia Barbosa Soares Martins que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a 2ª Vogal efetiva: Rita Manuela Silva Vieira Cruz reunião que teve como objetivos fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

Refª: A - Um posto de trabalho para a carreira geral de assistente operacional, para o exercício de funções na secretaria;

Refª: B - Um posto de trabalho para a carreira geral de assistente operacional, para o exercício de funções de salubridade higiene e limpeza;

Refª: C - Um posto de trabalho para a carreira geral de assistente operacional, para o exercício de funções no cemitério;

Refª: D - Um posto de trabalho para a carreira geral de assistente operacional para o exercício de funções na receção do Parque de Campismo e,

Refª: E - Um posto de trabalho para a carreira geral de assistente operacional para o exercício de funções de vigilância do Parque de Campismo.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

2. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto

de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“avaliação curricular”** e a **“Entrevista de avaliação de competências”**, exceto quando por escrito afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção **“prova de conhecimentos pratica”** e **“avaliação psicológica”**.

2.1 Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são **“prova de conhecimentos pratica”** e **“avaliação psicológica”**.

2.2. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo **“Entrevista Profissional de Seleção”**, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

2.3 Os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

2.4 Ao abrigo do disposto no nº9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório.

3. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual, tendo por base as necessidades funcionais do serviço, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no nº3º do art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos/das candidatos/as;





R
me

- b) O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de dois (2) por cada posto de trabalho a concurso, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria.
- c) Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção os restantes candidatos, nos termos definidos nas alíneas c) e d), do n.º 3, do artigo 7 da Portaria que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

3.1 Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

4. Método de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:





Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Escolaridade mínima obrigatória consoante a data de nascimento - 20 valores

Habilitação literária superior ao exigido (data de nascimento) - 18 valores

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2019, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

As ações de formação serão valoradas da seguinte forma:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso - 0 valores
- Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores

Experiência profissional (EP) - Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada, (que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções exercidas), pela entidade onde desempenha as funções, ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Será valorada de seguinte forma:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho - 10 valores;

De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho - 12 valores;





R
M2
Ⓞ

De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores;

De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores;

De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores;

Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas à do posto trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências 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, considerando para o efeito as seguintes competências.**





- **Realização e orientação para resultados:** capacidade de para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma continua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Cada uma das competências será avaliada de 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

4.2 Prova de conhecimentos teórico /prática (PCTP) - Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Refª: A

A Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) - De Conteúdo de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento.





F
R
A
B
E

Durante a realização da Prova teórica (PT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

A prova teórica versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos Gerais:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;

Conhecimentos Específicos:

- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

Durante a realização da Prova teórica (PT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

A Prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I - A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos gerais) será composta por oito (8) questões de escolha múltipla com pontuação de 1 (um) valor cada uma:

- Responde de maneira correta → **1,00 valores;**
- Não responde de maneira correta/ não responde → **0,00 valores;**

Grupo II - A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos específicos) será composta por quatro (4) questões de desenvolvimento, com pontuação de 3 (três) valores cada uma.

Nas respostas às questões de desenvolvimento será avaliada a capacidade de raciocínio, o conhecimento técnico demonstrado, a indicação do(s) diploma(s) legal e artigo(s) aplicável e o uso adequado da língua portuguesa, nos seguintes termos:





Quatro questões com pontuação de 3(três) valores:

- Responde de maneira correta e fundamentada → **2,00 valores;**
- Indica corretamente o(s) diploma(s) legal (is) → **+0,50 valores;**
- Indica corretamente o(s) artigo(s) → **+0,50 valores;**
- Não responde ou responde erradamente → **0,00 valores**

Grelha classificativa:

GRUPO I								GRUPO II				TOTAL
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	
1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	20

Refª: B

A Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) – De conteúdo de natureza genérica e específica, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 60 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla.

Durante a realização da Prova teórica (PT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

A prova teórica versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos Gerais:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - artigos 22º e 23º, 70.º a 73.º, 79.º a 81.º (mais mapa anexo à Lei), 126.º, 131.º, 132.º, 133.º, 134.º e 135;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho -artigos 241º, 253º e 254º.

Conhecimentos Específicos:

- Portaria nº 1131/93, de 4 novembro alterada pela Portaria nº 109/96, de 10 abril e da Portaria Nº 695/97 de 19 agosto – Estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de proteção individual.





Handwritten signature and initials

- Lei n.º 113/99, de 3 de agosto - Procede à alteração do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, relativo à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de proteção individual;
- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho;
- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro. Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de Equipamento de Proteção Individual, previstas no Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro.

A Prova de conhecimentos será composta por dez (10) questões de escolha múltipla

- Responde de maneira correta → **2,00 valores;**
- Não responde de maneira correta/ não responde → **0,00 valores;**

Grelha Classificativa:

GRUPO I										TOTAL
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Refª: C

A Prova de Conhecimentos Oral/Prática/Simulação (PP)- Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com uma **ponderação de 40%;**

Consistirá na abertura e fecho de uma sepultura, bem como a limpeza do espaço envolvente, será de realização individual, com duração máxima de 30 minutos.

A Freguesia de Canidelo disponibilizará o equipamento necessário para a realização da prova.

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrado, sendo valorados da seguinte forma:

1º Parâmetro:

Perceção e compreensão da tarefa:

5 Valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa

4 Valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa





3 Valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa

2 Valores – Demonstrou conhecimento reduzido da Perceção e compreensão da tarefa

1 Valores – Demonstrou conhecimento insuficiente Perceção e compreensão da tarefa

2º Parâmetro:

Qualidade de realização:

5 Valores – Demonstrou elevada qualidade de realização

4 Valores – Demonstrou boa qualidade de realização

3 Valores – Demonstrou razoável qualidade de realização

2 Valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização

1 Valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização

3º Parâmetro:

Celeridade na execução:

5 Valores – Demonstrou elevada celeridade na execução

4 Valores – Demonstrou boa celeridade na execução

3 Valores – Demonstrou razoável celeridade na execução

2 Valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução

1 Valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução

4º Parâmetro:

Grau de conhecimentos demonstrado:

5 Valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos

4 Valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos

3 Valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos

2 Valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos

1 Valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos

Refª: D e E

A Prova de conhecimentos teóricos: De conteúdo de natureza genérica e específica, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 60 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla.





Durante a realização da Prova teórica (PT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

A prova teórica versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos Gerais e Específicos:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Decreto Regulamentar n.º 14/2002 de 12/03 – Regime de Instalação e funcionamento dos parques de campismo.

A Prova de conhecimentos será composta por dez (10) questões de escolha múltipla

- Responde de maneira correta → **2,00 valores;**
- Não responde de maneira correta/ não responde → **0,00 valores;**

Grelha Classificativa:

GRUPO I										TOTAL
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

Avaliação psicológica (AP)- Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.



R
MC
P



A Avaliação psicológica, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

5. Método de seleção facultativo:

5.1 Entrevista Profissional de Seleção - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 15 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.

a) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Demonstra elevado sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

16 Valores – Demonstra bom sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e ponderação, bom sentido de justiça, e zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando capacidades suficientes de análise e ponderação, razoável sentido de justiça e algum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando capacidades reduzidas de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça e pouco zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;





R
AWZ

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando não possuir capacidades de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça e nenhum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Visa avaliar a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstra um nível elevado de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra um nível bom de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se com alguma clareza e objetividade e razoável poder de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, exprimindo-se com pouca clareza e objetividade e reduzido poder de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se sem clareza e objetividade e insuficiente poder de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Visa avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato ao exercício de funções:

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 (MI) – Visa avaliar as 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 insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte forma:

$$EPS = (SR + CC + EP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

5. A ordenação final dos/as candidatos /as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

5.1. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção avaliação de curricular e entrevista de avaliação de competências, obedecerá à seguinte formula:

$$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

Rua António Ferreira Braga Júnior, 4400-364, Vila Nova de Gaia | Tel.: 227 718 230 | Fax: 227718239

Serviços Sociais: Rua da Bélgica, 1825, 4400-046, Vila Nova de Gaia | Tel.: 227 710 689 | Fax: 227 710 691

Parque de Campismo: Rua do Campismo, 263, 4400-397, Vila Nova de Gaia | Tel.: 227 810 500 | Fax: 227 819 401

www.canidelo.net | geral@canidelo.net

asocial@canidelo.net

campingsalgueiros@canidelo.net





F
M2

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5.2. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção prova de conhecimentos prática e avaliação psicológica, obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PCTP*40 \% + AP*30 \% + EPS*30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teórico-prática

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

6. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica www.canidelo.net e afixada no placard de informação de acesso da Freguesia de Canidelo sita na Rua António Ferreira Braga Júnior, 303, Canidelo, 4400-436 Vila Nova de Gaia.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica da Freguesia de Canidelo www.canidelo.net e afixada no placard de informação de acesso à Freguesia de Canidelo, sita na Rua António Ferreira Braga Júnior, 303, Canidelo, 4400-364 Vila Nova de Gaia sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.





10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do nº 1º do artigo 22º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica www.canidelo.net.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,

Fátima Lute

Sofia Soares

António Pierra

