Adenda à Ata Número Um, realizada a três de janeiro de dois mil e vinte

Verificando-se que, após a aprovação da Ata acima mencionada, foi detetada a ausência de registo da definição dos parâmetros de avaliação da EAC - Entrevista de Avaliação de Competências e da EPS - Entrevista Profissional de Seleção, o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, deliberou que à mesma fosse aditada a seguinte deliberação: o registo dos Parâmetros de Avaliação da EAC - Entrevista de Avaliação de Competências e da EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

1. **EAC - Entrevista de Avaliação de Competências** A preparação e aplicação da EAC - Entrevista de Avaliação de Competências contou com a colaboração da Psicóloga, Ana Bacalhau.

A EAC - Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de trinta minutos.

1.1. São as seguintes as Competências definidas para avaliar a EAC para a categoria de Assistente Operacional:

1.1.1. **Realização e Orientação para Resultados:** capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas, traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

1.1.2. **Relacionamento Interpessoal:** capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do

relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
- Trabalha com pessoas com diferentes características;
- Perante conflitos, mantém um comportamento estável e uma postura profissional;
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

1.1.3. 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, traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
- Responde com prontidão e com disponibilidade;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

1.1.4. Tolerância à Pressão e Contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional, traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;
- Perante situações difíceis, mantém o controlo emocional e discernimento profissional;
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;
- Aceita as críticas e contrariedades.

1.2. A EAC baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. O guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, sendo disponibilizada para consulta no dia útil seguinte ao da sua aplicação.

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

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:

Elevado	20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom	16 valores	Apresenta 3 comportamentos
Suficiente	12 valores	Apresenta 2 comportamentos
Reduzido	8 valores	Apresenta 1 comportamento
Insuficiente	4 valores	Apresenta 0 comportamentos

A presença das competências em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:

Elevado	20 valores	Apresenta as 4 competências
Bom	16 valores	Apresenta 3 competências
Suficiente	12 valores	Apresenta 2 competências
Reduzido	8 valores	Apresenta 1 competência
Insuficiente	4 valores	Apresenta 0 competências

2. Entrevista Profissional Seleção (EPS)

A preparação e aplicação da Entrevista Profissional Seleção (EPS) contou com a colaboração da Psicóloga, Ana Bacalhau.

2.1. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

2.1.1. Interesse e Motivação Profissional (IMP) - Apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos de mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente; melhoria salaria; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as funções do cargo a que se candidata.

Elevado	20 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissional
Bom	16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissional

Suficiente	12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
Reduzido	8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissional
Insuficiente	4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

2.1.2. Sentido crítico (SC) - apreciação das opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral, nomeadamente, no âmbito da sugestão de novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado:

Elevado	20 valores	Demonstrou possuir um excelente sentido crítico
Bom	16 valores	Demonstrou possuir elevado sentido crítico
Suficiente	12 valores	Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico
Reduzido	8 valores	Demonstrou possuir escasso sentido crítico
Insuficiente	4 valores	Demonstrou não possuir sentido crítico

2.1.3. Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, tom de voz)

Elevado	20 valores	Mostrou elevada clareza e fluência de discurso
Bom	16 valores	Mostrou boa clareza e fluência de discurso
Suficiente	12 valores	Mostrou suficiente clareza e fluência de discurso
Reduzido	8 valores	Mostrou pouca clareza e fluência de discurso
Insuficiente	4 valores	Mostrou muito pouca clareza e fluência de discurso

2.1.4. Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG).

Elevado	20 valores	Mostrou excelentes conhecimentos e aptidão
Bom	16 valores	Mostrou muito bons conhecimentos e aptidão
Suficiente	12 valores	Mostrou bons conhecimentos e aptidão
Reduzido	8 valores	Mostrou poucos conhecimentos e aptidão
Insuficiente	4 valores	Mostrou ausência de conhecimentos e aptidão

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: **EPS = (IMP+SC+CEC+ACPDG)/4**

Nada mais havendo a deliberar, lavrou-se a presente Adenda à Ata acima identificada, ficando, assim, apensa à referida ata.

A Presidente

(Luísa Maria Lourenço Fernandes - Subdiretora)

A Vogal Efetiva

(Maria Helena Ferreira Melo Cruz - Adjunta do Diretor)

A Vogal Efetiva

(Maria de Fátima Fonseca - Encarregada das Assistentes Operacionais)