

PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO DE UM OPERACIONAL DE LIMPEZA,
EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, SEM TERMO

MÉTODOS DE SELEÇÃO

1) Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

$$AC = (HA \times 0,30) + (FP \times 0,20) + (EP \times 0,50)$$

Sendo:

Habilitação Académica (HA): Neste item pondera-se a titularidade de grau habilitacional e/ou académico dos candidatos:

Escolaridade obrigatória: 14 valores

Habilitação superior à escolaridade obrigatória: 20 valores

Observação: A escolaridade obrigatória é aferida em função da idade, de acordo com a respetiva data de nascimento:

Até 31 de dezembro de 1966: 4 (quatro) anos de escolaridade;

Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980: 6 (seis) anos de escolaridade

Entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994: 9 (nove) anos de escolaridade

A partir de 1 de janeiro de 1995: 12 (doze) anos de escolaridade

Formação Profissional (FP): Neste item consideram-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (incluindo as pós-graduações) relacionadas com as concretas exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas.

Serão atribuídas as seguintes pontuações, uma vez somadas todas as horas de formação:

Até 20 horas: 10 valores

De 21 a 40 horas: 13 valores

De 41 a 60 horas: 16 valores

Superior a 60 horas: 20 valores

Observação: Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte: 1 (um) dia equivalerá a 6 (seis) horas, 1 (uma) semana equivalerá a 30 (trinta) horas e 1 (um) mês equivalerá a 120 (cento e vinte) horas.

Experiência profissional (EP): Neste item será ponderada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Sem experiência: 8 valores

Com experiência até 2 anos: 11 valores

Com experiência superior a 2 anos e igual ou inferior 6 anos: 14 valores

Com experiência superior a 6 anos e igual ou inferior 10 anos: 17 valores

Com experiência superior a 10 anos: 20 valores

Observação: Apenas serão contabilizados os aspetos curriculares devidamente comprovados, mediante a junção de certificado ou declaração emitida pelas entidades competentes. A mera menção das habilitações, formação ou experiência profissional no *curriculum vitae* não será alvo de ponderação.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento.

2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 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. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato.

Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *infra* definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência das competências em análise, avaliadas segundo os seguintes níveis de classificação: *Elevado* (20 valores), *Bom* (16 valores), *Suficiente* (12 valores), *Reduzido* (8 valores) e *Insuficiente* (4 valores).

As competências a avaliar serão as seguintes:

Competência 1: Capacidade Técnica

Competência 2: Responsabilidade e compromisso com o serviço

Competência 3: Organização e método de trabalho

Competência 4: Relacionamento Interpessoal.

Na **Capacidade Técnica** avaliar-se-á o modo como o candidato procura responder às questões colocadas e as soluções que propõe, se mobiliza, ou não, técnicas de limpeza adequadas, se tem em conta os objetivos gerais da Fundação e se demonstra sentido crítico para definir prioridades.

Em que:

Elevado: Responde às questões demonstrando domínio de técnicas comerciais, dá vários exemplos concretos das mesmas, revela consciência dos objetivos de vendas, conhece e domina muito bem o tipo de produtos que irá vender.

Bom: Revela domínio das técnicas comerciais, dá alguns exemplos concretos e/ou revela boa consciência dos objetivos, conhece e domina medianamente o tipo de produtos que irá vender.

Suficiente: Revela algum domínio das técnicas comerciais, mas não dá exemplos concretos e/ou revela mediana consciência dos objetivos, conhece e domina apenas suficientemente o tipo de produtos que irá vender.

Reduzido: Não revela domínio das técnicas comerciais, nem não dá exemplos concretos, não revela consciência dos objetivos, mas conhece suficientemente o tipo de produtos que irá vender.

Insuficiente: Não apresenta nenhuma das características anteriores.

Na **Responsabilidade e compromisso com o serviço** analisar-se-ão as respostas do candidato às questões colocadas acerca do contributo desta atividade para o normal funcionamento do serviço e se revela aptidão para o cumprimento de regras relativas ao funcionamento do serviço, bem como uma atitude diligente e responsável.

Em que:

Elevado: Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Bom: Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Suficiente: Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Reduzido: Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Insuficiente: Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

Na **Organização e método de trabalho** analisar-se-á a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades, através de questões técnicas baseadas na experiência profissional do candidato.

Em que:

Elevado: Revela elevado grau de proatividade, denotando elevada capacidade de flexibilidade, cenarização futura, de forma correta e plausível e demonstra elevada capacidade de trabalho sob pressão.

Bom: Revela bom grau de proatividade, denotando boa capacidade de flexibilidade, de cenarização futura e demonstra boa capacidade de trabalho sob pressão.

Suficiente: Revela suficiente grau de proatividade, denotando capacidade de flexibilidade, de cenarização futura e demonstra capacidade de trabalho sob pressão.

Reduzido: Revela reduzida proatividade, denotando pouca capacidade de flexibilidade, de cenarização futura e evidencia pouca capacidade de trabalho sob pressão.

Insuficiente: Não revela qualquer domínio das características anteriores.

No **Relacionamento Interpessoal** será avaliada a capacidade para interagir com pessoas em contextos profissionais e sociais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Em que:

Elevado: Revela elevado grau de interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e adotando soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Bom: Revela boa interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento, mas evidencia poucas soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Suficiente: Revela suficiente interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude pouco facilitadora do relacionamento e evidencia poucas soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Reduzido: Revela pouca interação, tendo uma atitude introvertida no relacionamento e não evidencia soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

Insuficiente: Não revela qualquer das características anteriores.

A classificação de cada um destes itens far-se-á de acordo com a seguinte tabela, que será utilizada em sede de entrevista, sendo atribuído um exemplar a cada membro do júri. Cada elemento do júri fundamentará de modo suficiente as pontuações atribuídas em cada subfactor de avaliação.

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Capacidade Técnica					
Responsabilidade e compromisso com o serviço					
Organização e método de trabalho					
Relacionamento Interpessoal					

As classificações finais a atribuir em cada um dos subfactores será a que o júri considerar por unanimidade e, no caso de não haver unanimidade da classificação a atribuir, resultará da média aritmética das pontuações atribuídas por cada membro nos subfactores em que não exista unanimidade.

A classificação do método Entrevista de Avaliação de Competências será obtida da seguinte forma:

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4 / 4$$

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências na hora e dia para que forem convocados e, bem assim, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

Classificação Final:

A classificação final a atribuir aos candidatos será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula matemática:

$$CF = (0,6 \times AC) + (0,4 \times EAC)$$

Sendo:

CF: Classificação final

AC: Avaliação Curricular

EAC: Entrevista de Avaliação de Competências

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos.

Em caso de igualdade de classificações dos candidatos atender-se-á à maior pontuação obtida na Avaliação Curricular, por se tratar do critério com maior peso percentual na avaliação final.