



**ATA N.º 1**

**Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para a carreira e categoria de Técnico Superior para o Serviço de Desporto da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano**

Aos dezanove dias do mês de novembro do ano 2019, pelas 12 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para a carreira e categoria de Técnico Superior para o Serviço de Desporto da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano, conforme despacho do Sr. Presidente de 15 de novembro de 2019 e deliberação da Câmara Municipal de 7 de agosto de 2019, estando presentes Luís Filipe Palma Fernandes Perdigão, na qualidade de Presidente e Helder José Páscoa Fernandes, na qualidade de vogal efetivo e Elsa Ribeiro Valente, na qualidade de vogal suplente, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

**Métodos de seleção -----**

**a) Avaliação Curricular**, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

• **Habilitação Académica (ponderado a 35 %)** – Licenciatura – 16 valores; Mestrado em área do ensino da educação física - 20 valores. -----

• **Formação Profissional (ponderado a 20 %)** – Será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído oito pontos a todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida, e: três pontos adicionais pela formação certificada em nadador salvador; três pontos adicionais por formação em Natação/Hidroginástica; e um ponto adicional por cada ação de formação com um mínimo de 20 horas; no máximo de 20 valores. Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário, não sendo consideradas as formações que não indiquem a duração em dias ou horas. ---

• **Experiência profissional (ponderado a 45 %)** – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: Sem experiência profissional – 10 valores; Menos de um ano de experiência – 12 valores; Um a três anos de experiência (inclusive) – 15 valores; mais de três anos até 6 anos de experiência (inclusive) – 17 valores; Para além dos seis anos de experiência será atribuído um ponto adicional por cada módulo de três anos de experiência, até ao máximo de 20 valores. -----



vendas novas

era uma vez uma princesa...

**b) Entrevista Profissional de Seleção**, que 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 "motivação e orientação para o exercício da função", "atitude, responsabilidade e compromisso", "relacionamento interpessoal" e "capacidade de comunicação". Os temas a abordar e parâmetros de avaliação são os constates da ficha em anexo à presente ata. -----

Os métodos de seleção serão valorados de acordo com o artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei. -----

**Classificação final:** -----

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e resultará da seguinte fórmula: -----

$CF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$  -----

em que: -----

CF = Classificação final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri do Concurso,

Luís Filipe Palma Fernandes Perdigão

Helder José Páscoa Fernandes

Elsa Ribeiro Valente



Município de  
Vendas Novas

na 1.ª República  
1180 - 091 Vendas Novas - Portugal  
Tel. + 351 245 307 700  
Fax + 351 245 307 752  
e-mail: gdl@cm.vendasnovas.pt  
www.cm.vendasnovas.pt



Município de  
Vendas Novas



vendas novas  
Câmara Municipal

### Entrevista Profissional de Seleção

Parâmetros	Temas a Abordar	Níveis Classificativos	Deliberação			Nível	Valorização
			J1	J2	J3		
Motivação e orientação para o exercício da função	Ponderará os motivos da candidatura, expectativas profissionais e adequação à função a desempenhar	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.	Insuficiente (I)				
		Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.	Reduzido (R)				
		A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.	Suficiente (S)				
		Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.	Bom (B)				
		Evidenciou forte Interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.	Elevado (E)				
Atitude, responsabilidade e compromisso	Avaliará o sentido de responsabilidade e o nível de compromisso com o serviço	Manifestou muito fraco sentido de responsabilidade, sem sentido crítico, não mostrando preocupação em ponderar e avaliar as necessidades e objetivos do serviço e em adequar a sua atitude às mesmas, sem manifestar respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar.	Insuficiente (I)				
		Manifestou fraco sentido de responsabilidade, escasso sentido crítico, pouca preocupação em ponderar e avaliar as necessidades e objetivos do serviço e em adequar a sua atitude às mesmas, manifestando pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar.	Reduzido (R)				
		Manifestou satisfatório sentido de responsabilidade e sentido crítico, capacidade suficiente em ponderar e avaliar as necessidades e objetivos do serviço e em adequar a sua atitude às mesmas, manifestando respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar.	Suficiente (S)				
		Manifestou bom sentido de responsabilidade e sentido crítico, boa capacidade em ponderar e avaliar as necessidades e objetivos do serviço e em adequar a sua atitude às mesmas, de modo a melhorar a qualidade do serviço a prestar, manifestando muito respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar.	Bom (B)				
		Manifestou excecional sentido de responsabilidade e sentido crítico, elevada capacidade em ponderar e avaliar as necessidades, objetivos e missão do serviço e em adequar a sua atitude às mesmas, manifestando também proatividade face aos problemas, de modo a melhorar a qualidade, eficácia e eficiência do serviço a prestar, manifestando elevado respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar.	Elevado (E)				
Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.	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.	Insuficiente (I)				
		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.	Reduzido (R)				
		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.	Suficiente (S)				
		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 na capacidade de relacionamento interpessoal.	Bom (B)				
		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.	Elevado (E)				
Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão oral	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominam os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.	Insuficiente (I)				
		Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão, mas projetando uma atitude empática.	Reduzido (R)				
		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.	Suficiente (S)				
		Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com o vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	Bom (B)				
		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.	Elevado (E)				
			<b>Clas. Final</b>				

Observações:

Vendas Novas, (data)

O Juri Responsável pela Entrevista