



vendas novas

era uma vez uma princesa...

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para a carreira e categoria de Assistente Técnico, na atividade de Técnico Administrativo, para a Secção de Aprovisionamento da Divisão Administrativa e Financeira e para o Balcão Único de Atendimento da Divisão de Ambiente e Planeamento

Aos vinte e três dias do mês de fevereiro de 2021, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para a carreira e categoria de Assistente Técnico, na atividade de Técnico Administrativo, para a Secção de Aprovisionamento da Divisão Administrativa e Financeira e para o Balcão Único de Atendimento da Divisão de Ambiente e Planeamento, conforme despacho do Sr. Presidente de 19 de fevereiro de 2021 e deliberação da Câmara Municipal de 17 de fevereiro de 2021, estando presentes, Helder José Pascoa Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira na qualidade de Presidente e Paulo Jorge Lopes Vagarinho, Coordenador Técnico da Secção de Aprovisionamento, e Rui Jorge Felício Palminha, Coordenador Técnico do Balcão Único de Atendimento, ambos na qualidade de vogais efetivos, 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 25 %)** – Habilitações literárias legalmente exigidas – 18 valores; Habilitações superiores à legalmente exigida – 20 valores. -----
- **Formação Profissional (ponderado a 30 %)** – Será considerada a formação profissional obtida nos últimos cinco anos, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído dez pontos a todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida, e um ponto adicional a cada ação de formação com um mínimo de cinco horas, no máximo de 20 valores. -----
- **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 – 8 valores; Menos de um ano de experiência – 10 valores; Um a quatro anos de experiência (inclusive) – 14 valores; mais de quatro a oito anos de experiência (inclusive) – 17 valores; Mais de oito anos de experiência – 20 valores. -----

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. -----





vendas novas

era uma vez uma princesa...

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: -----

$$CF = (AC \times 60 \%) + (EPS \times 40 \%)$$

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,

Helder José Pascoa Fernandes

Paulo Jorge Lopes Vagarinho

Rui Jorge Felício Palminha

N.º Registo: INT_CMVN/2021/819

N.º Processo: 250.10.101.00/2021/5





Município de
Vendas Novas



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) | | | | |
| | | | Clas. Final | | | | |

Observações:

Vendas Novas, (data)

O Júri Responsável pela Entrevista