



vendas novas

era uma vez uma princesa...

*Teresa Isabel  
Violante*

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, PARA A ATIVIDADE DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO -----**

Aos dezanove dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Vendas Novas, após tomar conhecimento da deliberação da Câmara Municipal de 21 de julho 2022, bem como do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 29 de julho de 2022, o júri do procedimento concursal, constituído por Helder José Páscoa Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira na qualidade de Presidente, Rui Jorge Felício Palminha, Coordenador Técnico e Teresa Isabel Pardal Lopes Violante, Técnica Superior, ambos na qualidade de vogais efetivos.-----

O Júri, após tomar conhecimento da deliberação supra mencionada, e ponderado o conjunto de responsabilidades e tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte caracterização "Exerce, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, funções de natureza executiva e de aplicação de métodos e processos, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, requerendo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos obtidos através de adequado curso do ensino secundário ou equivalente, incumbindo-lhe, nomeadamente: executar tarefas de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade e processamento (pessoal, aprovisionamento, economato entre outros); Organiza os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos; Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município; Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; Preenche com zelo os documentos que lhe forem entregues tendo em vista o apuramento de custos e outros; Executa quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município," determinou que, nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento seriam os seguintes:-----

**-----Métodos de seleção: -----**

**-----Prova de conhecimentos (PC)-**visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova, com uma duração de 120 minutos, e com tolerância de 10 minutos, será escrita, de natureza teórica, com consulta, incide sobre matérias diretamente relacionadas com as exigências da função e realizar-se-á individualmente, em suporte de papel. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. -----

A legislação, sempre na sua redação mais atual e/ou bibliografia de suporte às questões da prova, são as seguintes: -----

- Lei 169/99 de 18 de setembro-estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico do funcionamento dos órgãos e dos municípios e das freguesias, na sua atual redação;-----
- Regime jurídico das autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; -----
- Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais ( Lei nº 73/2013 de 3 de setembro na sua atual redação); -----
- Lei geral do trabalho em funções públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----
- Código de Trabalho (Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação); -----

Av. da República, 7080-099 Vendas Novas - Portugal | telef: (+351) 265 807 700 | fax: (+351) 265 892 152 | email: geral@cm-vendasnovas.pt | site: www.cm-vendasnovas.pt | nif: 501 177 256





vendas novas

era uma vez uma princesa...

R #

Teres  
vidalmt

Av. da República, 7080-099 Vendas Novas - Portugal | telef: (+351) 265 807 700 | fax: (+351) 265 892 152 | email: geral@cm-vendasnovas.pt | site: www.cm-vendasnovas.pt | nif: 501 177 256

- Regulamento da Estrutura e Organização dos Serviços do Município de Vendas Novas, Publicado no Diário da Republica, 2ª. Série, nº.142 de 26 de julho de 2019, Regulamento nº. 595/2019;-
  - Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação);
- Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção. -----

A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----

----- **Avaliação Psicológica (AP)**- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A valoração deste método de seleção é de 25 %. -----

----- Conforme o disposto no nº. 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação), "No recrutamento dos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto e trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade , os métodos de seleção são os seguintes:-----

- a) Avaliação Curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;-----
- b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função". -----

Dispõe assim o número 3 do mesmo artigo que, "Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos;

----- **Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio (AD), de acordo com a seguinte fórmula:----  
 $AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 40 \% + AD \times 20 \%$  -----

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 18 valores - Habilitações literárias legalmente exigidas; -----
- 20 valores - Habilitações superiores à legalmente exigida; -----

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

Duração da Formação: -----

- ≤ 18 horas - 10 valores; -----
- > 18 horas e ≤ 36 horas - 14 valores; -----
- >36 horas e ≤ 60 horas - 17 valores; -----
- > 60 horas - 20 valores; -----





vendas novas

era uma vez uma princesa...

*Handwritten initials*

*Teófilo Viana*

Av. da República, 7080-099 Vendas Novas - Portugal | telef: (+351) 265 807 700 | fax: (+351) 265 892 152 | email: geral@cm-vendasnovas.pt | site: www.cm-vendasnovas.pt | mif: 501 177 256

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. --
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.-----
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas. -----

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- até 1 ano - 12 valores; -----
- 1 ano ≤ 3 anos - 14 valores; -----
- > 3 anos ≤ 5 anos - 16 valores; -----
- > 5 anos ≤ 10 anos - 18 valores; -----
- > 10 anos - 20 valores; -----

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último biénio em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 20 valores – desempenho excelente; -----
- 16 valores – desempenho relevante; -----
- 12 valores – desempenho adequado; -----
- 5 valores – desempenho inadequado. -----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----

----- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade. -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, 4 e 0 valores sem competências. -----

- Elevado-Comportamento associado presente nas 7 competências definidas; -----
- Bom-Comportamento associado presente nas 6 competências definidas; -----
- Suficiente-Comportamento associado presente nas 5 competências definidas; -----
- Reduzido- Comportamento associado presente nas 4 competências definidas; -----
- Insuficiente-Comportamento associado presente nas 3 competências definidas; -----

A valoração deste método de seleção é de 25 %. -----

----- Como método de seleção facultativo a todos os candidatos será utilizado: -----







vendas novas

era uma vez uma princesa...

Av. da República, 7080-099 Vendas Novas - Portugal | telef: (+351) 265 807 700 | fax: (+351) 265 892 152 | email: geral@cm-vendasnovas.pt | site: www.cm-vendasnovas.pt | nif: 501 177 256

----- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É 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. -----

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

- Motivação e orientação para o exercício da função; -----
- Atitude, responsabilidade e compromisso; -----
- Relacionamento Interpessoal; -----
- Capacidade de comunicação; -----

Os parâmetros serão avaliados 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 classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade. -----

A valoração deste método de seleção é de 30 %. -----

----- Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação: -----

$$\bullet \text{ OF} = (\text{PC ou AC} \times 45 \%) + (\text{AP ou EAC} \times 25 \%) + (\text{EPS} \times 30 \%) \text{ -----}$$

Sendo: -----

OF = Ordenação Final -----

PC= Prova de Conhecimentos -----

AP= Avaliação Psicológica -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

----- E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Júri do Concurso,

Helder José Páscoa Fernandes

Rui Jorge Felício Palminha

Teresa Isabel Pardal Lopes Violante

N.º Registo: INT\_CMVN/2022/4809

N.º Processo: 250.10.101.00/2022/21



Município de  
Vendas Novas

## Entrevista Profissional de Seleção

Parâmetros	Temas a Abordar	Níveis Classificativos	Deliberação			Nível	Valoração
			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>				

*Forças  
victimas*

Observações:

Vendas Novas, (data)

O Júri Responsável pela Entrevista

