



vendas novas

era uma vez uma princesa...

Handwritten signature and initials

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PARA A ATIVIDADE DE FIEL DE ARMAZÉM

Aos vinte e dois 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 8 de março 2022, bem como do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 10 de março de 2022, o júri do procedimento concursal, constituído por Helder José Páscoa Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira na qualidade de Presidente, Paulo Jorge Lopes Vagarinho, Coordenador Técnico e Ricardo Jorge Pacheco de Azevedo, Assistente Técnico, 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 "recebe, armazena e fornece, contra requisição, os bens existentes em armazém; regista as entradas e saídas dos materiais; determina os saldos, regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; 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. Será de natureza prática, individual, terá a duração de 20 minutos e tolerância de 5 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes à área de fiel de armazém, comportando as seguintes tarefas: Registo de entrada de material, saída de material e respetivo registo e realização de inventário. A prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os seguintes parâmetros:

- 1. Preparação das tarefas a desempenhar (PTD):
a) Má preparação: 0 a 5 valores;
b) Fraca preparação: 6 a 9 valores;
c) Adequada preparação: 10 a 13 valores;
d) Boa preparação: 14 a 17 valores;
e) Excelente preparação: 18 a 20 valores.
2. Qualidade do trabalho efetuado (QTE):
a) Trabalho executado com erros e defeitos graves: 0 a 5 valores;
b) Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção: 6 a 9 valores;
c) Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento: 10 a 13 valores;
d) Trabalho bem executado: 14 a 17 valores;
e) Trabalho executado com excelente detalhe: 18 a 20 valores.

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...

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

3. Higiene e Segurança no Trabalho (HST): -----  
a) Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança: 0 a 5 valores; -----  
b) Usou incorretamente os EPI`s: 6 a 9 valores; -----  
c) Usou corretamente os EPI`s mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança: 10 a 13 valores; -----  
d) Usou corretamente os EPI`s e demonstra possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST: 14 a 17 valores; -----  
e) Usou corretamente os EPI`s e demonstra possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área: 18 a 20 valores.-----

4. Tempo de execução (TE): -----  
a) Não conclui nenhuma das tarefas: 0 valores; -----  
b) Conclui uma das tarefas: 8 valores; -----  
c) Conclui duas tarefas: 12 valores; -----  
d) Conclui as três tarefas: 16 valores; -----  
e) Conclui as três tarefas em menos de 80% do tempo total da prova: 20 valores. -----

Fórmula de cálculo de PC:  $PC = PTD * 0,20 + QTE * 0,40 + HST * 0,20 + TE * 0,20$  -----  
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 n.º 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:-----





vendas novas

era uma vez uma princesa...

Handwritten signatures and initials in blue ink.

AC = HA × 20 % + FP × 20 % + EP × 40 % + AD × 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; -----

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. -----

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





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

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: -----

----- **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: -----

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

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. -----





vendas novas

era uma vez uma princesa..

----- 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

Paulo Jorge Lopes Vagarinho

Ricardo Jorge Pacheco de Azevedo





## 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)				
		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 elavdo 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

