



John Fernandes

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO, PARA A DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA – SUBUNIDADE ORGÂNICA DE RECURSOS HUMANOS E EXPEDIENTE

----- Aos vinte e três dias do mês de dezembro de dois mil e dezanove, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de assistente técnico da carreira e categoria de assistente técnico, do Mapa de Pessoal do Município de Alvaiazere, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes os seguintes membros: -----

----- Presidente – Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira; -----

----- 1.º Vogal Efetivo – Maria Isabel Alves Simões Teodósio, Coordenadora Técnica da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e Expediente, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

----- 2.º Vogal Efetivo – Luis Alberto Alves da Silva, Assistente Técnico da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e Expediente, por substituição de Ana Paula Bastos Silva Godinho Lourenço, por motivo de férias. -----

----- Aberta a reunião pela Presidente do júri, deu-se início à ordem de trabalhos, tendo o júri deliberado aprovar algumas orientações para a Prova de Conhecimentos do procedimento concursal, nomeadamente que a prova terá duração máxima de 1 hora e 30 minutos, será efetuada com consulta de legislação simples (não anotada), não sendo permitida a presença na sala, durante a realização da prova, de computadores portáteis, tablets e telemóveis e os candidatos devem fazer-se acompanhar do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão, bem como virem munidos de esferográfica ou caneta. --

----- O júri deliberou, também, que a prova seja constituída por 14 perguntas de escolha múltipla e 3 de desenvolvimento e que a pontuação a atribuir às perguntas seja, de um valor às catorze primeiras e de dois valores às restantes três, num total de vinte valores.

----- O júri deliberou ainda estabelecer os seguintes critérios para atribuição das pontuações das respostas: -----

----- Perguntas de resposta múltipla: -----

----- Resposta correta e fundamentada – 1 valores; -----



MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

- Resposta correta e sem fundamentação – 0,5 valores; -----
- Resposta incorreta– 0 valores. -----
- Perguntas de desenvolvimento: -----
- Resposta correta e fundamentada – 2 valores; -----
- Resposta correta e sem fundamentação – 1,5 valores; -----
- 2/3 da resposta correta e fundamentada – 1,5 valores; -----
- 2/3 da resposta correta e sem fundamentação – 1 valor; -----
- Metade da resposta certa e fundamentada – 1,3 valores; -----
- Metade da resposta certa e sem fundamentação – 0,8 valores; -----
- 1/3 da resposta certa e fundamentada – 1 valor; -----
- 1/3 da resposta certa e sem fundamentação – 0,5 valores; -----
- Resposta incorreta– 0 valores. -----
- As situações não enquadráveis, nas referidas anteriormente, serão objeto de ponderação por parte do júri. -----
- O método de seleção de avaliação psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e a sua valoração será efetuada conforme o disposto no n.º 3 do artigo 9.º do mesmo diploma legal. -----
- O júri deliberou que o método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicado de modo a 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----
- O júri deliberou de seguida que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes: -----
- $EPS = QP + MI + AP + RH + CCE$ -----
- Em que: -----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----
- QP = Qualificação Profissional; -----
- MI = Motivação e Interesse; -----
- AP= Atitudes Profissionais; -----
- RH = Relacionamento Humano; -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

----- CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão. -----

----- 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Os parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção serão aplicados da seguinte forma: -----

----- Qualificação Profissional: -----

----- Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do candidato ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de ações de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Assistente técnico. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada; -----
- ii. a sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; -----
- iii. orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----
- iv. domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia;-
- v. mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente técnico; -----

----- 8 valores – Reduzido - Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente técnico; -----

----- 12 valores – Suficiente - Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente técnico; -----

----- 16 valores – Bom - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente técnico; -----

----- 20 valores – Elevado - Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente técnico. -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

..... Motivação e Interesse:

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo candidato durante a entrevista face ao exercício de funções de Assistente técnico, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, de forma a exercer as mesmas de forma disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço.

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- i. assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação;
- ii. assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço;
- iii. tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos;
- iv. responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais;
- v. se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional.

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

----- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Assistente técnico;

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Assistente técnico;

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Assistente técnico;

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Assistente técnico;

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Assistente técnico.

..... Atitudes Profissionais:

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Assistente técnico, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proativa, na valorização e atualização profissional.

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

- i. concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada; -----
- ii. prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço; -----
- iii. assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los; -----
- iv. na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica;
- v. na concretização das suas funções é autónomo e diligente; -----
- vi. na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais; ---

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais. -----

..... Relacionamento Humano: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. o seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante; -----
- ii. trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços;
- iii. os potenciais conflitos são resolvidos com correção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes; -----
- iv. possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano; -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano. -----

..... Capacidades de Comunicação e de Expressão: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----
- ii. argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; -----
- iii. utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores; -----
- iv. detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; -----
- v. na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; -----
- vi. respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. -----

----- O Júri deliberou que na entrevista profissional de seleção serão colocadas questões aos candidatos, designadamente as que serão fixadas em ata posterior. -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

----- O júri deliberou ainda que a classificação final dos candidatos será obtida aplicando a seguinte fórmula: -----

----- $CF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$ -----

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos; -----

----- AP = Avaliação Psicológica; -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- O júri deliberou por sua vez, que caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados do modo seguinte: --

----- O método de seleção de avaliação curricular, com uma valoração, numa escala de 0 a 20 valores, será avaliado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%$ -----

----- Em que: -----

----- HA – Habilitações Académicas; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- EP – Experiência Profissional; -----

----- AD – Avaliação do Desempenho. -----

----- O júri aprovou também que a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção de avaliação curricular, será apresentada em ata posterior. -----

----- O método de seleção de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado 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. -----

----- Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências: -----

- i. Realização e orientação para resultados; -----
- ii. Orientação para o serviço público; -----
- iii. Conhecimentos e experiência; -----
- iv. Organização e método de trabalho; -----
- v. Trabalho de equipa e cooperação; -----
- vi. Relacionamento interpessoal. -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

- Descrição das competências a analisar: -----
- Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas; -----
- Orientação para o serviço público – Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade; -----
- Conhecimentos e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades; -----
- Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica; -----
- Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa; -----
- Relacionamento interpessoal – Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----
- Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, 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 final destes candidatos será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----
- $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$ -----
- Em que: -----
- CF = Classificação Final; -----
- AC = Avaliação Curricular; -----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----
- O júri deliberou também que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da utilização faseada dos métodos de seleção, é efetuada, de forma decrescente, em função do: -----
- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Nota final da habilitação académica exigida; -----

----- d) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

----- e) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- f) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- O júri deliberou por fim que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da sua ordenação final, é efetuada de acordo com o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função do: -----

----- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Nota final da habilitação académica exigida; -----

----- d) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

----- e) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- f) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- As deliberações do júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

----- E, nada mais havendo a tratar, e para constar lavrou-se a presente ata, que depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada pelos membros do júri. -----

PRESIDENTE DO JÚRI



(Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira)

VOGAIS



MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE



(Maria Isabel Alves Simões Teodósio)



(Luis Alberto Alves da Silva)