



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Serra

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/COZINHEIRO/A
1 Posto de Trabalho

-----ATA N.º 1-----

-----Aos 29 dias do mês de janeiro do ano de dois mil e dezasseis, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Luis Miguel Fonseca Ferreira, Chefe da Divisão Sócio Cultural; 1º Vogal Efetivo: Ana Paula Pereira Ribeiro, Técnica Superior; 2º Vogal Efetivo: Odete de Jesus Casmarrinha Serra, Técnica Superior.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 22 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne com os critérios de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção:-----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou 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 aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$ -----

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

- a) ... 15 Valores – Escolaridade obrigatória consoante a idade;-----
- b) ... 18 Valores – Habilitação superior à exigida que não a licenciatura-----
- c) ... 20 Valores – Habilitação superior à exigida correspondente à Licenciatura ou Superior;-----

-----Considerando que:-----

- Nascidos(as) até dezembro de 1966 – 4º ano (4ª classe)-----
- Nascidos(as) de 1967 a 1980 – 6º ano (6ª classe)-----
- Nascidos(as) a partir de 1981 – 9º ano-----

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

- a) 18 Valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas;-----
- b) 16 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas;-----
- c) 14 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 30 ou mais horas e menos de 40 horas;-----
- d) 12 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 20 ou mais horas e menos de 30 horas;-----
- e) 10 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 10 ou mais horas e menos de 20 horas;-----
- f) 8 Valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional;-----

-----Cada Ação com mais de 100 horas acresce 1 valor por ação. Em caso algum a soma deste fator poderá exceder 20 valores.-----

-----A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 Valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- b) 18 Valores 4 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- c) 16 Valores 3 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- d) 14 Valores 2 anos ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----



- e) 12 Valores 1 ano ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- f) 10 Valores até 1 ano no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- g) 8 Valores – sem experiência profissional diretamente relacionada com a área funcional; -----

-----Na Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3(4,5 a 5 pontos);-----
- b) 18 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3(4 a 4,499 pontos); -----
- c) 15 valores – desempenho bom/adequado (SIADAP 1,2,3(3 a 3,999 pontos);-----
- d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3(2 a 2,999 pontos);-----
- e) 6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3(1 a 1,999 pontos). -----
- f) 12 valores - Caso o candidato não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - -----

-----A valoração deste método de seleção é de 70%. -----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 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 a capacidade de comunicação e de 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:-----

- a) Motivação;-----
- b) Sentido de organização;-----
- c) Experiência profissional;-----
- d) Conhecimento da organização;-----
- e) Conhecimento das funções;-----
- f) Comunicação;-----
- g) Relacionamento interpessoal;-----
- h) Capacidade de autoavaliação.-----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, cujo guião e ficha de avaliação se encontram em anexo à presente ata-----

-----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 e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redação atual: -----

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

-----Sendo: -----

OF = Ordenação Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

EPS = Entrevista de 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 Presidente: _____

O 1º Vogal Efetivo: _____

O 2º Vogal Efetivo: _____



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO PARA A CARREIRA E
CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/COZINHEIRO/A
Entrevista Profissional de Selecção – Anexo**

A entrevista profissional de selecção deverá avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, através dos seguintes fatores: **Motivação, Sentido de Organização, Experiência Profissional, Conhecimento da Organização, Funções Inerentes ao Lugar a Concurso, Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal e Auto-Avaliação.**

a) Motivação – avaliar o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.

20 valores - Quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre ter equacionado possibilidades de evolução.

16 valores - Quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado algumas possibilidades de evolução.

12 valores – Quando o candidato revele algum empenho na procura de possibilidades de evolução.

8 valores - Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento com aspetos de desenvolvimento profissional, social ou ao nível de formação .

4 valores – Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades quer profissionais ou sociais.

b) Sentido de Organização – Avaliar a capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico.

20 valores - o candidato concebe soluções coerentes e lógicas e cria hipóteses interessantes e criativas com base num tema de conversação.

16 valores – O candidato concebe soluções com lógica e cria hipóteses adequadas com base nos temas de conversação.

12 valores – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses com base nos temas de conversação.

8 valores – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses pouco adequadas aos temas de conversação.

4 valores – O candidato não apresenta qualquer desenvolvimento aos temas apresentados, demonstrando não ter qualquer espírito ou sentido de organização.

c) Experiência Profissional - avaliar o percurso e o grau de envolvimento em organizações anteriores, principais tarefas e responsabilidades e respetivo transfere para o lugar a que se candidata. Realizações profissionais, constrangimentos, promoções.

20 valores - O candidato apresenta elevados conhecimentos teóricos e práticos associados às exigências das funções exigidas para o lugar colocado a concurso;

16 valores - O candidato apresenta conhecimentos teóricos e práticos associados às exigências das funções exigidas para o lugar colocado a concurso;

12 valores - O candidato apresenta alguns conhecimentos teóricos e práticos associados às exigências das funções exigidas para o lugar colocado a concurso;

8 valores - O candidato apresenta poucos conhecimentos teóricos e práticos associados às exigências das funções exigidas para o lugar colocado a concurso;

4 valores - O candidato não apresenta conhecimentos teóricos e práticos associados às exigências das funções exigidas para o lugar colocado a concurso.

d) Conhecimento da Organização - Avaliar a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização a que respeita a seleção, no sentido de se projetar a sua adaptação ao grupo e o seu envolvimento com os objetivos das funções do lugar posto a concurso

20 valores – O candidato apresenta uma elevada capacidade de inserção e disponibilidade para integrar e adaptar-se a grupos, sejam eles sociais ou profissionais apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas;

16 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais e disponibilidade para os integrar, apresentando interesse e envolvimento em várias áreas;

12 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais, apresentando alguns interesses e envolvimento bem delimitados;

8 valores – O candidato apresenta pouca facilidade de inserção em grupos, apresentando porém alguns interesses e envolvimento bem delimitados;

4 valores – O candidato apresenta dificuldades de inserção em grupos de trabalho ou sociais, não referindo envolvimento ou interesses em actividades que não sejam isoladas e individuais.

e) Funções inerentes ao lugar a concurso - Avaliar o domínio de temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação, interesse pela atualização profissional e pelo acompanhamento de inovações e novos desenvolvimentos ligados à área de atividade

20 valores - o candidato demonstra elevado interesse e conhecimento, bem como revela facilidade de adaptação a novas tarefas e funções;

16 valores - o candidato demonstra interesse e conhecimento, bem como revela facilidade de adaptação a novas tarefas e funções;

12 valores - o candidato demonstra algum interesse e conhecimento e revela alguma facilidade na adaptação a novas tarefas e funções;

8 valores - o candidato demonstra pouco interesse e conhecimento e não revela facilidade de adaptação a novas tarefas e funções ;

4 valores - o candidato não demonstra interesse nem conhecimento nem facilidade de adaptação a novas tarefas e funções.

f) Capacidade de comunicação – Avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume e o caudal, e respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento.

20 valores – Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos;

16 valores - Quando revele uma corrente de pensamento coerente, através de linguagem oral rica ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos considerada adequada;

12 valores - Quando revele alguma adequação de pensamento, através de linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória;

8 valores - Quando revele pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos;

4 valores - Quando revele falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.

g) Relacionamento interpessoal - avaliar a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada um e às exigências da situação. A habilidade de lidar com situações interpessoais engloba várias habilidades, entre as quais: flexibilidade perceptiva e comportamental, que significa procurar, ver de vários ângulos ou aspetos da mesma situação e atuar de forma diferenciada

20 valores - Quando o candidato revele elevado interesse em conhecer e integrar-se no grupo de pessoas da organização e manifesta elevado interesse por trabalho em grupo e importância do ambiente de trabalho para a concretização dos objetivos da organização;

16 valores - Quando o candidato revele interesse em conhecer e integrar-se no grupo de pessoas da organização e manifesta interesse por trabalho em grupo e importância do ambiente de trabalho para a concretização dos objetivos da organização;

12 valores - Quando o candidato revele algum interesse em conhecer e integrar-se no grupo de pessoas da organização e manifesta algum interesse por trabalho em grupo e importância do ambiente de trabalho para a concretização dos objetivos da organização;

8 valores - Quando o candidato revele pouca interesse em conhecer e integrar-se no grupo de pessoas da organização e manifesta algum interesse por trabalho em grupo e importância do ambiente de trabalho para a concretização dos objetivos da organização

4 valores - Quando o candidato não revele interesse em conhecer e integrar-se no grupo de pessoas da organização e nem manifesta interesse por trabalho em grupo e importância do ambiente de trabalho para a concretização dos objetivos da organização

h) Auto-avaliação - avaliar a capacidade por meio da qual o próprio candidato é solicitado a fazer uma sincera análise de suas próprias características profissionais e pessoais, realçando os pontos fracos e fortes, bem como o seu potencial

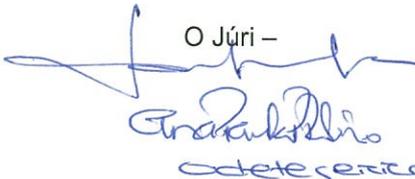
20 valores - Quando o candidato evidencia uma elevada capacidade de análise do seu perfil pessoal e profissional;

16 valores - Quando o candidato evidencia capacidade de análise do seu perfil pessoal e profissional;

12 valores - Quando o candidato evidencia alguma capacidade de análise do seu perfil pessoal e profissional;

8 valores - Quando o candidato evidencia pouca capacidade de análise do seu perfil pessoal e profissional.

4 valores - Quando o candidato não evidencia nenhuma capacidade de análise do seu perfil pessoal e profissional.

O Júri -

Araceli
adtegeria

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/COZINHEIRO/A

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO - FICHA INDIVIDUAL

Nome: _____

Data: _____

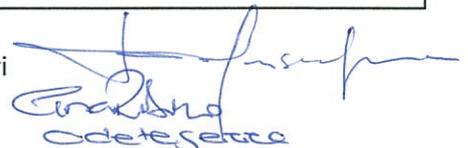
	Factores de Apreciação	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação por factor
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
					0,00

Resumo dos Assuntos Abordados:

Pontuação de cada factor
Elevado - 20; Bom - 16; Suficiente - 12; Reduzido - 8; Insuficiente - 4

Data _____

O Juri



Carolina C. de Jesus

Nota: Os valores atribuídos, para cada factor, fundamentam-se no anexo da ficha de entrevista e no n.º 6, do artº 18º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua actual redacção