

# Câmara Municipal de Arraiolos

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

-----TÉCNICO SUPERIOR - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS / SOCIOLOGIA-----

-----ATA N.º 1/2020 - DEFINIÇÃO DOS PRÉ-REQUISITOS-----

---Aos doze dias do mês de maio de 2020, pelas 11,00 horas, no gabinete da Chefe da DAF, reuniu o Júri designado, nos termos dos artigos 12.º e 13.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para assegurar a tramitação do procedimento concursal para contratação, por contrato de trabalho por tempo indeterminado de um Técnico Superior (área de Gestão de Recursos Humanos/Sociologia), de acordo com as deliberações da Assembleia Municipal a 28/02/2020 e da Câmara Municipal de 25/03/2020, e Despacho da Sr.ª Presidente da Câmara Municipal a 01 de abril de 2020, constituído por, Presidente de Júri, Marcolina Maria Ratinho da Fazenda, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, 1.º Vogal Efetivo, Helena Maria Falcão Pedreirinho, Técnica Superior/ Economia e 2.º Vogal Efetivo, Suzana Isabel Pardal dos Santos Agoga, Técnica Superior/Sociologia.-----

---Nesta fase, o júri reúne com vista a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção.-----

---Os métodos de seleção e os critérios gerais são os seguintes:-----

--- **Métodos de Seleção:**-----

--- De acordo com o disposto no art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar, são os seguintes:-----

---a) Prova de Conhecimentos (PC) -----

---b) Avaliação Psicológica (AP)-----

---c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-----

---Os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho), caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores de acordo com a primeira parte do mesmo normativo e constante do formulário de candidatura, realizarão os seguintes métodos de seleção previstos Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04:-----

---a) Avaliação Curricular (AC);-----

---b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);-----

---c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

---A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e

# Câmara Municipal de Arraiolos

Handwritten signatures and initials in the right margin.

determinada através da seguinte fórmula:-----

---OF = (PC ou AC x 45%) + (AP ou EAC x 25%) + (EPS x 30%)-----

---Sendo:-----

---OF = Ordenação Final-----

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

---AC = Avaliação Curricular-----

---AP = Avaliação Psicológica-----

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

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

---**Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

---É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. É permitido aos candidatos na prova escrita a consulta da documentação abaixo, desde que desprovida de anotações. A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, e de realização coletiva.-----

---A prova escrita terá a duração de 60 minutos.-----

---A ponderação deste método para a valoração final é de 45%.-----

---Diplomas legais com possibilidade de serem consultados:-----

---Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;-----

---Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; -----

---Sistema Integrado de Gestão de Desempenho na Administração Pública – SIADAP – Lei n.º 66-B, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro;-----

---Medidas de Modernização Administrativa – Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual;-

---Diploma que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos – Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual;-----

---Acordo Coletivo de Trabalho n.º 84/2017, publicado na 2.ª Série n.º 241, 18 dezembro; -----

---Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;-----

---Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.-----

---Os candidatos têm que se fazer acompanhar do Cartão de Cidadão, para confirmação da identidade no

# Câmara Municipal de Arraiolos

Handwritten marks and signatures in the right margin.

momento da realização da prova.-----

---**Avaliação Psicológica (AP)** – A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referencia o perfil de competências previamente definido, sendo valorada da seguinte forma, em cada fase intermédia do método: Apto e Não Apto; na última fase do método: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

---A ponderação deste método para a valoração final é de 25%.-----

---**Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).-----

---A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC=(HA+FP+EP+AD)/4.-----$$

---Habilitação Académica (HA), será ponderada a titularidade de grau académico ao nível da qualificação certificada pelas entidades competentes e serão graduadas da seguinte forma:-----

a) 20 valores – Doutoramento;-----

b) 18 valores – Mestrado;-----

c) 16 valores - Licenciatura-----

---Formação Profissional (FP), apenas serão consideradas as formações devidamente comprovadas por documentos idóneos até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar, ponderada da seguinte forma;-----

a) 20 valores – 160 ou mais horas de formação relevante;-----

b) 16 valores - de 120 a 159 horas de formação relevante;-----

c) 12 valores – de 80 a 119 horas de formação relevante;-----

d) 8 valores – de 40 a 79 horas de formação relevante;-----

e) 4 valores – menos de 40 horas de formação relevante;-----

f) 0 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.-----

---Experiência Profissional (EP), É considerado o desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a concurso, com o mesmo grau de complexidade e será considerado da seguinte forma:-----

a) 20 valores – 6 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----

b) 16 valores - 4 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----

# Câmara Municipal de Arraiolos

147  
[Handwritten marks]

c) 12 valores - 2 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----

d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----

---Avaliação de Desempenho (AD), relativo aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar; será graduada com a seguinte pontuação:-----

a) 20 valores – desempenho Relevante/Excelente;-----

b) 15 valores – desempenho Adequado;-----

c) 5 valores – desempenho Inadequado.-----

---Caso o concorrente não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 15 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

---A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da fórmula:-----

--- $AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$ .-----

---A ponderação deste método de seleção para a valoração final 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 da função, que são as seguintes (perfil de competências): conhecimentos especializados (competência 1), trabalho de equipa e cooperação (competência 2), relacionamento interpessoal (competência 3) e será valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

---A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25%.-----

---**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 relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será 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:-----

---(i) experiência profissional;-----

---(ii) motivação e interesse profissional;-----

---(iii) capacidade de comunicação;-----

---(iv) relacionamento interpessoal;-----

---(v) sentido crítico.-----

## Câmara Municipal de Arraiolos

AB  
RJD  
A.7

---A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30%.-----

---Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à ata n.º 1, do Júri – Ata de Pré Requisitos, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e publico nas instalações do Município de Arraiolos e disponibilizados no portal em: <http://cm-arraiolos.pt>.-----

---Sendo realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta da votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos.-----

---Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e, bem como, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados.-----

----Os candidatos excluídos, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.-----

---Os candidatos aprovados em cada método de seleção, são convocados para a realização do método de seleção seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.-----

--Os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como todas as atas e documentos inerentes a este procedimento serão facultados aos candidatos sempre que solicitados.-----

---Em situação de igualdade de valoração entre os candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Em caso de subsistir igualdade de valoração será dada preferência aos candidatos que comprovadamente demonstrem experiência profissional no desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho.-----

---A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e será fixada em local visível e publico no Edifício da Câmara Municipal de Arraiolos, e na página eletrónica.-----

---A lista unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, é publicitada na 2ª série do Diário da Republica, afixada em local visível publico, nas instalações da entidade empregadora publica e disponibilizada na página eletrónica.-----

--E nada mais havendo a tratar, foram pela Presidente de Júri, encerrados os trabalhos, lavrando-se a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

# Câmara Municipal de Arraiolos

A Presidente do Júri:       *W. P. S.*      

1º Vogal Efetivo:       *Helena Pedreira*      

2º Vogal Efetivo:       *Suzana Aguiar*

# Câmara Municipal de Arraiolos

## ANEXO I

### -----Prova de Conhecimentos-----

---Relativamente à Prova de Conhecimentos teórica o júri deliberou definir a seguinte bibliografia e os seguintes critérios de avaliação e valoração final por cada questão colocada.-----

—Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;-----

—Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; -----

—Sistema Integrado de Gestão de Desempenho na Administração Pública – SIADAP – Lei n.º 66-B, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro;-----

—Medidas de Modernização Administrativa – Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual;-----

—Diploma que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos – Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual;-----

—Acordo Coletivo de Trabalho n.º 84/2017, publicado na 2.ª Série n.º 241, 18 dezembro; -----

—Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;-----

—Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.-----

Em particular no que concerne à prova de conhecimentos teórica:-----

#### **Pergunta 1**-----

a) Responde corretamente (5 valor)-----

b) Não responde corretamente (0 valores)-----

c) Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (4 valor)-----

d) Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (3 valores)-----

e) Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (4,5 valores)-----

#### **Pergunta 2**-----

a) Responde corretamente (5 valor)-----

b) Não responde corretamente (0 valores)-----

c) Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (4 valor)-----

d) Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (3 valores)-----

e) Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (4,5 valores)-----

#### **Pergunta 3**-----

a) Responde corretamente (3 valor)-----

b) Não responde corretamente (0 valores)-----

c) Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (2 valor)-----

Handwritten marks and signatures in the right margin.

# Câmara Municipal de Arraiolos

107  
P  
6

d)Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (1,5 valores)-----

e)Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (1,5 valores)-----

**Pergunta 4**-----

a)Responde corretamente (1 valor)-----

b)Não responde corretamente (0 valores)-----

c)Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (1 valor)-----

d)Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (0,5 valores)-----

e)Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (0,5 valores)-----

**Pergunta 5**-----

a)Responde corretamente (1 valor)-----

b)Não responde corretamente (0 valores)-----

c)Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (1 valor)-----

d)Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (0,5 valores)-----

e)Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (0,5 valores)-----

**Pergunta 6**-----

a)Responde corretamente (1 valor)-----

b)Não responde corretamente (0 valores)-----

c)Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (1 valor)-----

d)Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (0,5 valores)-----

e)Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (0,5 valores)-----

**Pergunta 7**-----

a)Responde corretamente (2 valor)-----

b)Não responde corretamente (0 valores)-----

c)Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (2 valor)-----

d)Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (1,5 valores)-----

e)Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (1,5 valores)-----

**Pergunta 8**-----

a)Responde corretamente (2 valor)-----

b)Não responde corretamente (0 valores)-----

c)Enquadra a resposta na lei e artigos aplicáveis (1 valor)-----

d)Enquadra a resposta na lei mas não enumera artigos aplicáveis (1,5 valores)-----

e)Tem o raciocínio sequencial e organizado sobre a matéria (1,5 valores)-----



# Câmara Municipal de Arraiolos

A  
B  
C

Pergunta	Pontuação
1	5
2	5
3	3
4	1
5	1
6	1
7	2
8	2
Total	20

# Câmara Municipal de Arraiolos

## ANEXO II

### -----Entrevista Profissional de Seleção - Parâmetros-----

---i) Experiência Profissional;-----

---ii) Motivação e interesse profissional;-----

---iii) Capacidade de comunicação;-----

---iv) Relacionamento interpessoal;-----

---v) Sentido Critico.-----

---**Experiência Profissional** – visa avaliar o conjunto de conhecimentos, noções e perspetivas ganhas em atividades profissionais passadas e associadas à experiência profissional do candidato, numa escala de 0 a 20 valores, correspondentes a Insuficiente e Elevado, sendo que:-----

---20 valores (Elevado): O candidato demonstra elevada experiência profissional associada, estando a mesma perfeitamente enquadrada na que agora se encontra em causa.-----

---16 valores (Bom): O candidato demonstra ter boa experiência profissional associada, estando a mesma bem enquadrada na que agora se encontra em causa.-----

---12 valores (Suficiente): O candidato demonstra ter suficiente experiência profissional associada, estando a mesma suficientemente enquadrada na que agora se encontra em causa.-----

---8 valores (Reduzida): O candidato demonstra reduzida experiência profissional associada, estando a mesma pouco enquadrada na que se encontra em causa.-----

---4 valores (Insuficiente): O candidato não demonstra qualquer tipo de experiência profissional associada.-----

---**Motivação e interesse Profissional** - visa avaliar a motivação expressa pelo candidato no decurso da entrevista, no que respeita ao conjunto de atividades que tenderá a desenvolver em contexto profissional, numa escala de 0 a 20 valores, correspondentes a Insuficiente e Elevado, sendo que:-----

---20 valores (Elevado): 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 possibilidades de evolução.-----

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

---12 valores (Suficiente): Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento profissional, social ou ao nível de formação.-----

---8 valores (Reduzida): Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades profissionais.-----

AS  
RA  
RA

## Câmara Municipal de Arraiolos

143  
RSC  
20

---4 valores (Insuficiente): Não demonstra qualquer interesse.-----

---**Capacidade de Comunicação e Expressão** - visa avaliar a capacidade comunicativa e a habilidade de expressar de forma clara e coerente as suas ideias e informações, numa escala de 0 a 20 valores, correspondente de Insuficiente a Elevado, sendo que:-----

---20 valores (Elevado): Quando o candidato revela uma corrente de pensamentos coerentes 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 (Bom): Quando o candidato revela uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória.-----

---12 valores (Suficiente): Quando revela pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem e uma abordagem consideradas suficientes dos assuntos.-----

---8 valores (Reduzido): Quando revela falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.-----

---4 valores (Insuficiente): Total falta de adequação no tratamento de assuntos e temas.-----

---**Relacionamento Interpessoal** - visa avaliar os comportamentos, atitudes e opiniões que o candidato manifesta quando confrontado com questões e situações práticas de contexto de trabalho, associadas ao relacionamento interpessoal com os colegas, munícipes, agentes locais e outros agentes, numa escala de 0 a 20 valores, correspondente de Insuficiente a Elevado, sendo que:-----

---20 valores (Elevado): O candidato demonstra ter uma sólida capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---16 valores (Bom): O candidato demonstra ter boa capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---12 valores (Suficiente): O candidato demonstra ter alguma capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---8 valores (Reduzido): O candidato demonstra pouca capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---4 valores (Insuficiente): O candidato não demonstra qualquer capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

# Câmara Municipal de Arraiolos

A  
B  
C

---**Sentido Crítico** - visa avaliar o sentido crítico que o candidato manifesta quando confrontado com questões e situações práticas de contexto de trabalho, associadas a questões práticas de trabalho e experiências anteriores, numa escala de 0 a 20 valores, correspondente de Insuficiente a Elevado, sendo que:-----

---20 valores (Elevado): O candidato revela um elevado sentido crítico relativamente a questões práticas de trabalho;-----

---16 valores (Bom): O candidato revela um bom sentido crítico relativamente a questões práticas de trabalho;-----

---12 valores (Suficiente): O candidato revela algum sentido crítico relativamente a questões práticas de trabalho;-----

---8 valores (Reduzido): O candidato revela pouco sentido crítico relativamente a questões práticas de trabalho;-----

---4 valores (Insuficiente): O candidato não tem sentido crítico relativamente a questões práticas de trabalho.-----

# Câmara Municipal de Arraiolos

## ANEXO III

- Entrevista de Avaliação de Competências - Competências pessoais e técnicas dos candidatos**-----
- Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas a que lhe são solicitadas.-----
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----
- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividade-chave).-----
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.-----
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.-----
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.-----
- Orientação para o serviço público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----
- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.-----
- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.-----
- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.-----
- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.-----
- Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.-----
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----
- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.-----
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.-----
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.-----
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.-----

AS  
R  
L

# Câmara Municipal de Arraiolos

AS  
P  
A

---**Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com as 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.-----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.-----

---Trabalha com pessoas com diferentes características.-----

---Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.-----

---Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.-----

---**Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.-----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---Integra-se, bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.-----

---Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.-----

---Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.-----

---Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.-----

---**Comunicação:** Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.-----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.-----

---Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

---É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.-----

---Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.-----