

ATA N.º 1

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional – Jardineiro**

Aos cinco dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte um, nesta Vila de Sobral de Monte Agraço, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Reuniões da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: -----

**Presidente do Júri:** Eng.ª Margarida Isabel Frade Reis Neves, Chefe de Divisão da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente; -----

**1.º Vogal Efetivo:** Henrique Manuel da Costa Pimenta, Encarregado Geral Operacional, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

**2.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Maria do Rosário Filipe Gonçalves, Técnica Superior de Recursos Humanos. - Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Jardineiro). -----

**I – Métodos obrigatórios** -----

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a], bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Avaliação Curricular (AC) -----

*Handwritten signature in blue ink.*

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

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal do Município e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

**1.1 Avaliação Curricular (AC)** -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

A avaliação curricular é 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, calculada da seguinte forma: -----

**AC= HA+ FP+ EP + AD/4** -----

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

**1.1.1. (HA) - Habilitação Académica** -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.-----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 Valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 Valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 Valores

**Nota:** Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

**1.1.2 — FP - Formação Profissional** -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas.-----

**Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que:** -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----

- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau acadêmico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Acadêmicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso**. -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 Valores
Até 7 horas de formação	12 Valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 Valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 Valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 Valores
> 28 horas de formação	20 Valores

#### 1.1.3 — Experiência Profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 Valores
Até 12 meses	10 Valores
> 12 meses até 24 meses	12 Valores
> 24 meses até 36 meses	14 Valores
> 36 meses até 48 meses	16 Valores
> 48 meses até 60 meses	18 Valores
> 60 meses	20 Valores

#### 1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 3 (três) anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

Escala do SIADAP	Valoração
1,0 – 1,9	6 Valores
2,0 – 2,4	8 Valores
2,5 – 2,9	10 Valores
3,0 – 3,4	12 Valores
3,5 – 3,9	14 Valores
4,0 – 4,4	16 Valores
4,5 – 4,9	18 Valores
5,0	20 Valores

**1.1.5** – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

**1.2. Entrevista de Avaliação de Competências** -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, 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. -----

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:**-----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- 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.-----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.--
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

**2.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito serem considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos. A prova prática de conhecimentos terá a duração de até uma hora e será direcionada para o seguinte programa, implicando a realização de uma ou mais tarefas:-----

Cultivar flores, árvores ou outras plantas; limpeza e conservação de arruamentos e canteiros. -----

A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação: -----

a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores; -----

b) Qualidade de realização – 0 a 5 valores; -----

c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores; -----

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores; -----

A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adotando-se uma ficha de avaliação individual cfr. Anexo II. -----

## **2.2 Avaliação Psicológica**-----

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 4, do art. 9.º, da Portaria. -----



**SOBRAL de MONTE AGRAÇO**  
município

128  
H. Pereira  
A

## II - Método de Seleção Complementar (para todos os candidatos) -----

**2.1 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 o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho e a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

**2.2** A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

<b>Motivação e Interesse profissionais</b>	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
<b>Conhecimento do conteúdo funcional</b>	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto do Município e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
<b>Capacidade de comunicação</b>	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo III, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

$EPS = EP + CCF + MIP + CC / 4$  -----

Em que: -----

EP = Experiência Profissional -----

CCF= Conhecimento do Conteúdo Funcional-----

MIP = Motivação e Interesse Profissionais -----

CC = Capacidade de Comunicação-----

**III – Ordenação Final** -----

**3.1** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

**OF=45%AC+ 25% EAC+ 30%EPS** -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Ou -----

**OF=45%PPC+ 25% AP+ 30%EPS** -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PPC = Prova Prática de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

**3.2.** Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º, da Portaria. -----

**3.3.** A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do art. 37.º, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º, da Portaria. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

**Presidente do Júri**

Margarida Isabel Frade

Eng.<sup>a</sup> Margarida Isabel Frade dos Reis Neves

**1.º Vogal Efetivo**

Henrique Manuel Costa Pimenta

Henrique Manuel Costa Pimenta

**2.º Vogal Efetivo**

Dr.<sup>a</sup> Maria do Rosário Filipe Gonçalves

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional - Jardineiro**

**FICHA INDIVIDUAL - AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Nome: \_\_\_\_\_

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

OU

$$AC = HA + FP + EP / 3$$

**1. Habilitações Académicas**

Habilitação académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 Valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 Valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 Valores

**TOTAL HA =**

**2. Formação Profissional**

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 Valores
Até 7 horas de formação	12 Valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 Valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 Valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 Valores
> 28 horas de formação	20 Valores

**TOTAL FP =**

*Handwritten signature in blue ink.*

### 3. Experiência Profissional

Meses	Valoração
Sem experiência	8 Valores
Até 12 meses	10 Valores
> 12 meses até 24 meses	12 Valores
> 24 meses até 36 meses	14 Valores
> 36 meses até 48 meses	16 Valores
> 48 meses até 60 meses	18 Valores
> 60 meses	20 Valores

**TOTAL EP =**

### 4. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	10 Valores
1,0 – 1,9	6 Valores
2,0 – 2,4	8 Valores
2,5 – 2,9	10 Valores
3,0 – 3,4	12 Valores
3,5 – 3,9	14 Valores
4,0 – 4,4	16 Valores
4,5 – 4,9	18 Valores
5,0	20 Valores

Classificação do ano 20 \_\_\_\_

Classificação do ano 20 \_\_\_\_

Classificação do ano 20 \_\_\_\_

SEM AVALIAÇÃO \_\_\_\_

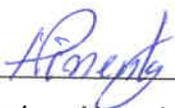
**TOTAL AD =**

**Classificação Final – Avaliação Curricular** \_\_\_\_\_

**Presidente do Júri**

\_\_\_\_\_  
Eng.<sup>a</sup> Margarida Isabel Frade dos Reis Neves

**1.º Vogal Efetivo**

  
\_\_\_\_\_  
Henrique Manuel Costa Pimenta

**2.º Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_  
Dr.<sup>a</sup> Maria do Rosário Filipe Gonçalves

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional - Jardineiro

Ficha Individual – Prova Prática de Conhecimentos

Nome: \_\_\_\_\_

Data da realização da prova: \_\_\_\_\_

Duração da Prova – Início \_\_\_\_\_ / Termo \_\_\_\_\_

Parâmetros de Avaliação	VALORAÇÃO						OBS.
	0	1	2	3	4	5	
Perceção e compreensão da tarefa		<b>Fraca</b> Perceção e compreensão	<b>Razoável</b> Perceção e compreensão	<b>Boa</b> Perceção e compreensão	<b>Muito Boa</b> Perceção e compreensão	<b>Excelente</b> Perceção e compreensão	
Qualidade de realização	O Candidato não executou a tarefa	<b>Fraca</b> Muito pouco rigor e empenho na execução da tarefa	<b>Razoável</b> Poderia ter demonstrado mais empenho e organização e ter sido mais rigoroso na execução da tarefa	<b>Boa</b> Rigor e empenho na execução da tarefa	<b>Muito Boa</b> Muito rigoroso, empenhado e dinâmico na execução da tarefa	<b>Excelente</b> Bastante rigoroso, empenhado, dinâmico, organizado e metodológico na execução da tarefa	
Celeridade na execução		<b>Muito pouco célere</b> (ultrapassou o tempo previsto)	<b>Razoavelmente célere</b>	<b>Célere</b>	<b>Muito Célere</b>	<b>Bastante Célere</b>	
Grau de conhecimento técnicos demonstrados		<b>Poucos/Nulos</b>	<b>Suficientes</b>	<b>Bons</b>	<b>Muito Bons</b>	<b>Excelentes</b>	

Em resultado da prova prática de conhecimentos foi atribuída a classificação de \_\_\_\_\_

**Presidente do Júri**

\_\_\_\_\_  
Eng.<sup>a</sup> Margarida Isabel Frade dos Reis Neves

**1.º Vogal Efetivo**

  
\_\_\_\_\_  
Henrique Manuel Costa Pimenta

**2.º Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_  
Dr.<sup>a</sup> Maria do Rosário Filipe Gonçalves

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional - Jardineiro**

### **FICHA INDIVIDUAL - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Candidato:** \_\_\_\_\_

**Data da realização da entrevista:** \_\_\_\_\_

**Hora início:** \_\_\_\_\_

**Hora do fim:** \_\_\_\_\_

A Entrevista tem a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

O júri adotará a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{\text{EP} + \text{CCF} + \text{MIP} + \text{CC}}{4}$$

4

Em que:

EP = Experiência profissional;

CCF = Conhecimentos do conteúdo funcional;

MIP = Motivação e Interesse profissionais

CC = Capacidade de comunicação

## 1 – Experiência Profissional

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Sem qualquer experiência;	04 Valores
Reduzido	Experiência profissional em área funcional não correlacionada ou em área similar não totalmente coincidente com o conteúdo funcional do posto de trabalho;	08 Valores
Suficiente	Experiência Suficiente - experiência profissional sem o mesmo nível de responsabilidade mas na mesma área funcional e/ ou em área similar coincidente com o posto de trabalho;	12 Valores
Bom	Grande Experiência - Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade mas em outra área funcional ou área funcional similar e não coincidente com a do posto de trabalho;	16 Valores
Elevado	Experiência Relevante – experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade e na mesma área funcional (identidade funcional com o posto de trabalho);	20 Valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Votação (maioria)

**2 - Conhecimento do conteúdo funcional – (conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função)**

<b>AVALIAÇÃO QUALITATIVA</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>AVALIAÇÃO QUANTITATIVA</b>
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Autarquia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	04 Valores
Reduzido	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências da Autarquia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	08 Valores
Suficiente	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Autarquia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 Valores
Bom	Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Autarquia nesta área de atividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio.	16 Valores
Elevado	Profundos conhecimentos das características e competências da Autarquia na área do posto de trabalho; Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio.	20 Valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Votação (maioria)

### 3 – Motivação e Interesse profissionais

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso.	04 Valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara. Demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação.	08 Valores
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e pontos fracos. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 Valores
Bom	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	16 Valores
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público.	20 Valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Votação (maioria)

*Handwritten signature in blue ink.*

#### 4. Capacidade de comunicação

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.	04 Valores
Reduzido	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.	08 Valores
Suficiente	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.	12 Valores
Bom	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	16 Valores
Elevado	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	20 Valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Votação (maioria)

*Handwritten signature in blue ink.*

## AVALIAÇÃO FINAL

FATORES	VALORAÇÃO
Experiência Profissional	
Conhecimento do conteúdo funcional	
Motivação e Interesses profissionais	
Capacidade de comunicação	

Em resultado da prova de entrevista profissional de seleção, foi atribuída a classificação de \_\_\_\_\_

### Presidente do Júri

\_\_\_\_\_  
Eng.<sup>a</sup> Margarida Isabel Frade dos Reis Neves

### 1.º Vogal Efetivo

*Handwritten signature in blue ink.*  
\_\_\_\_\_  
Henrique Manuel Costa Pimenta

### 2.º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
Dr.<sup>a</sup> Maria do Rosário Filipe Gonçalves