

ATA Nº. 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - 1 POSTO DE TRABALHO (ÁREA: ECONOMIA/GESTÃO)

Ao dia um do mês de março do ano de dois mil e vinte e um, na sede da União de Freguesias de Coruche, Fajarda e Erra, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 29 de janeiro de 2020: -----

Presidente do Júri: José Manuel Domingos Marques, Diretor do Departamento de Administração e Finanças do Município de Coruche; -----

Vogais Efetivos: João Paulo Bord'Água Dias, Técnico Superior e Hélder Amorim Prates Nunes, Técnico Superior, ambos do Município de Coruche. -----

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. -----

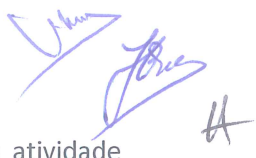
Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri fixar 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 Técnico Superior.-----

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) -----

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 do candidato com a descrição das funções efetivamente desempenhadas, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público (BEP). -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A **avaliação curricular** 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 a avaliação do desempenho obtida. 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, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4 \text{ -----}$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de 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 académico devidamente 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: -----

Licenciatura ----- 12 Valores

Licenciatura e Mestrado integrado ----- 14 Valores

Licenciatura + Mestrado Científico ----- 16 Valores

Doutoramento -----20 Valores

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 académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. -----
- ✓ A valoração máxima deste parâmetro será de 20 valores. -----

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

Sem ações de formação ----- 10 Valores

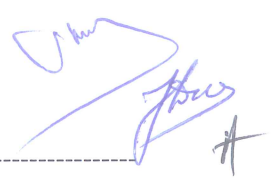
Com ações de formação até 40 horas ----- 12 Valores

Com ações de formação $\geq$ 40 horas e $<$ a 80 horas -----14 Valores

Com ações de formação $\geq$ 80 horas e $<$ a 120 horas ----- 16 Valores

Com ações de formação $\geq$ 120 horas e $<$ a 160 horas ----- 18 Valores

Com ações de formação com mais de 160 horas -----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: -----

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de actividade e na Administração Pública, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. -----

Inferior a 1 ano -----	10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos -----	12 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos -----	14 Valores
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos -----	16 Valores
Igual ou superior a 7 anos e inferior a 9 anos -----	16 Valores
Superior a 9 anos -----	20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado. -----

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 2 biénios. 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 selecção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

Avaliação Psicológica (AC) -----



2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função - será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de até 120 minutos, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel: -----

Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação): -----

Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----

Código do Procedimento Administrativo — Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo I; --

Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----

Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----

Código dos Contratos Públicos — Decreto -Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e Anexo (Parte I e Parte II, até ao artº 161); -----

Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – Lei 73/2013, de 3 de setembro; -----

Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas – Lei 98/97, de 26 de agosto; -----

POCAL – DL 54-A/99, de 22 de fevereiro; -----

SNCAP – DL 192/2015, de 11 de setembro. -----

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.-----

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.-----

II - Método de seleção complementar (para todos os candidatos) -----

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: -----

- **Motivação e Interesse profissionais** - Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos. -----

Conhecimento do conteúdo funcional - Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público. -----

- **Relacionamento Interpessoal** - 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.

- **Capacidade de comunicação** - 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 II, 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= MIP+ CCF+ RI + CC /4 -----

Em que:-----

MIP = Motivação e Interesse profissionais -----

CCF= Conhecimento do conteúdo funcional-----

RI= Relacionamento Interpessoal -----

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: -----

$OF=40\%EAC+30\%AC+30\%EPS$ -----

$OF=40\%PEC+30\% AP+30\%EPS$ -----

em que:-----

OF = Ordenação Final; -----

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos; -----

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

AC = Avaliação Curricular; -----

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, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º, da Portaria. -----

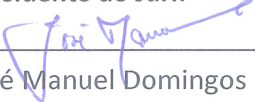
As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos: -----

- **Anexo I** – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----

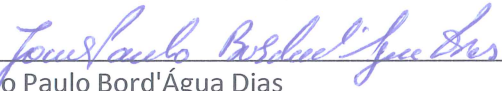
- **Anexo II** – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção. -----

Presidente do Júri:



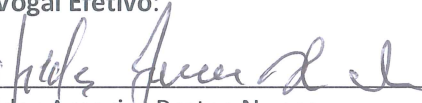
José Manuel Domingos Marques

1º Vogal Efetivo:



João Paulo Bord'Água Dias

2º Vogal Efetivo:



Helder Amorim Prates Nunes

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR
1 POSTO DE TRABALHO (ÁREA: ECONOMIA/GESTÃO)

Candidato: _____

Data da realização da entrevista: _____

Hora início: _____

Hora do fim: _____

1 — A Entrevista Profissional de Selecção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação:

Motivação e Interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
Relacionamento Interpessoal	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.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

2 – Fórmula de avaliação da EPS:

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

MIP = Motivação e Interesse profissionais

CCF = Conhecimento do conteúdo funcional

RI = Relacionamento Interpessoal

CI = Capacidade de Comunicação

1 – 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)

2 - Conhecimento do conteúdo funcional

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia 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 Freguesia 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 Freguesia 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	Demonstrou sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia 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	Demonstrou profundos conhecimentos das características e competências da Freguesia 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. Relacionamento Interpessoal

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.	04 valores
Reduzido	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.	08 Valores
Suficiente	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.	12 Valores
Bom	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	16 Valores
Elevado	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal	20 Valores

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

Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Votação (maioria)

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)

AVALIAÇÃO FINAL

FATORES	VALORAÇÃO
Motivação e Interesses profissionais	
Conhecimento do conteúdo funcional	
Relacionamento interpessoal	
Capacidade de comunicação	

Em resultado da prova de entrevista profissional de seleção, foi atribuída a classificação de _____ valores

O Júri,

Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo

FICHA INDIVIDUAL
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR
1 POSTO DE TRABALHO (ÁREA: ECONOMIA/GESTÃO)

Nome: _____

Valoração AC _____

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

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Licenciatura	12 Valores
Licenciatura e Mestrado integrado	14 Valores
Licenciatura + Mestrado Científico	16 Valores
Doutoramento	20 Valores

TOTAL HA =

2. Formação Profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Com ações de formação até 40 horas	12 valores
Com ações de formação $\geq$ 40 horas e $<$ a 80 horas	14 valores
Com ações de formação $\geq$ 80 horas e $<$ a 120 horas	16 Valores
Com ações de formação $\geq$ 120 horas e $<$ a 160 horas	18 valores
$\geq$ 160 horas de formação	20 valores

TOTAL FP =

3. Experiência Profissional

Meses	Valoração
Inferior a 1 ano	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	14 valores
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos	16 valores
Igual ou superior a 7 anos e inferior a 9 anos	18 valores
Superior a 9 anos	20 valores

EP =

4. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	12 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 =

Anexo I



Classificação Final – Avaliação Curricular _____

O Júri,

Presidente do Júri:

José Manuel Domingos Marques

1º Vogal Efetivo:

João Paulo Bord'Água Dias

2º Vogal Efetivo:

Hélder Amorim Prates Nunes