



Inflatus
Saraiva
Câmara

município
tavira

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM TÉCNICO SUPERIOR – LICENCIATURA EM ENGENHARIA CIVIL

--- Aos doze dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove, reuniram pelas dez horas no edifício da Divisão de Projetos, Energia e Obras Municipais, em Tavira, Elizabete Maria Farias Coelho, Chefe da Divisão de Projetos, Energia e Obras Municipais, designado como Presidente do Júri, Sónia Cristina Marques Gomes Saraiva, Técnica Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Célia Dionísia Teixeira Pereira Teixeira, Técnica Superior, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, de vinte e um de agosto de dois mil e dezoito, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

--- Atendendo a que os métodos de seleção a utilizar foram definidos no supracitado despacho e, de acordo com o disposto no art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri fixar os seguintes parâmetros e critérios para os métodos de seleção:-----

--- Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:-----

a) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar, relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;-----

Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem por escrito, a aplicação destes métodos, bem como aos restantes candidatos, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.-----

A) Avaliação Curricular (AC) com carácter eliminatório 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.-----

Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional

(EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) – relativa à última avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Os critérios definidos pelo júri, para este método de seleção encontram-se no anexo II da presente ata e da qual fazem parte integrante, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

--- $AC = [(HA \times 15\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)].$ -----

--- Sendo que: -----

-HA = habilitação exigida – 16 valores; -----

Habilitação superior à exigida – 20 valores; -----

FP = serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo só contabilizadas as formações com certificados e até ao limite máximo de 20 valores-----

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado -----

AD = relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, através da média aritmética simples. -----

--- **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** com carácter eliminatório visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações pessoais através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competências constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. As competências definidas são as seguintes; -----

Competências técnicas: Análise da Informação e sentido crítico; Inovação e qualidade, Orientação para o serviço público;-----

Competências pessoais: Comunicação; tolerância à pressão e contrariedades e responsabilidade e compromisso com o serviço; trabalho de equipa e cooperação; -----

Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.-----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Nível classificativo	Nº. de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 7 competências
16 - Bom	Em 6 competências
12 – Suficiente	Em 4-5 competências
8 - Reduzido	Em 2-3 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

B) A Prova de Conhecimentos (PC) com carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. Assume a forma escrita, com consulta, revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos e tolerância de 10 minutos. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, é composta por três grupos, conforme ficha classificativa que se encontra no anexo III da presente ata e da qual fazem parte integrante. Na valoração da prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas. A legislação sobre a qual versará a Prova Escrita de Conhecimentos (PC), será a seguinte: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º35/2014, de 20 de junho); -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual); -----
- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias (Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho);-----
- Regulamento de Estruturas de Betão Armado e Pré-Esforçado (Decreto-Lei n.º 349-C/83, de 30 de julho); -----
- Regulamento de segurança e ações para estruturas de edifícios e pontes. (Decreto-Lei n.º 235/83, de 31 de maio); -----
- Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais (Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto);-----
- Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Habitação e o Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Comércio e Serviços, e transpõe a Diretiva n.º 2010/31/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de maio de 2010, relativa ao desempenho energético dos edifícios (Decreto-Lei n.º 118/2013, de 20 de agosto), na sua redação atual; -----
- Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios (Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro), na sua redação atual.-----

- Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios (Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio), na sua redação atual. -----

- Regime da gestão de resíduos de construção e demolição (Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março), na sua redação atual.-----

--- A **Avaliação Psicológica (AP)** com carácter eliminatório visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. É valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

--- A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar 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, com arredondamento às centésimas, é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo a avaliação efetuada de acordo com o anexo III da presente ata e da qual faz parte integrante. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam: -----

- 1- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); -----
- 2- Interesse e Motivação Profissional (IMP); -----
- 3- Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG); -----
- 4- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC). -----

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (RCS+IMP+CTG+CEC)/4$$

--- A Ordenação final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção: -----

$$- OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

$$- OF = [(PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

- Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PC= Prova de Conhecimentos; e AP= Avaliação Psicológica.-----

--- Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º. Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de

preferência: 1.º Candidato mais antigo na Administração Pública; 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - «Interesse e Motivação Profissional».-----

--- E não havendo nada mais a tratar, se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO

Elizabeth Maria Fernandes Cereus

Sónia Cristina Marques e Sousa

Luís António Pereira

ANEXO I

Perfil Profissional/Competências

Procedimento Concursal para um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – Licenciatura em Engenharia Civil

Caracterização do posto de trabalho/Atividades a desenvolver

De acordo com o anexo referido no art.º 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, ao Técnico Superior, corresponde o seguinte conteúdo funcional:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão, na área de atuação da unidade orgânica que integra, nomeadamente, executar projetos de estabilidade, de contenção e escavação, de redes prediais e públicas de abastecimento de água, de redes de drenagem de águas pluviais e residuais, de comportamento térmico, de segurança contra incêndios. Elaborar projetos no âmbito das empreitadas municipais, preparação para lançamento na plataforma eletrónica e acompanhamento da empreitada; preparar documentos e peças de procedimento de processos para concurso de empreitadas municipais.

Perfil de competências

São as seguintes as Competências Comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação do método de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

Técnico Superior	
Competências Técnicas	Competências Pessoais
<p>ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. • Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. • Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. <p>Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.</p>	<p>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.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolve com criatividade problemas não previstos. • Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. • Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. • Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual. 	<p>TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão. • Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional. • Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais. • Aceita as críticas e contrariedades.

<p>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. • Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço
<ul style="list-style-type: none"> • CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. • Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. • Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. • Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. • Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. 	

*Inês
Saraiva
Cláudia*

ANEXO II

FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (AC+EAC+EPS)

(candidatos abrangidos no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Fatores de Avaliação Individual da AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

❖ Habilitação Académica (HA)

. Habilitação exigida

. Habilitação superior à exigida

- Total Parcial HA

❖ Formação Profissional (FP)

→ Sem ações de formação – 10 valores

→ Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)
(10+0,3 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas
(10+0,5 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração entre 31 horas e 59 horas
(10+1 valor por cada ação).....

→ Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas
(10+1,5 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas
(10+2 valores por cada ação).....

- Total Parcial FP

❖ Experiência Profissional (EP)

- Sem experiência profissional – 2 valores

- Experiência profissional até um ano – 10 valores

- Experiência profissional superior a um ano - 10+0,5 valor por cada ano

- Total Parcial EP

❖ Avaliação de Desempenho (AD)

Tabela de correspondência

<i>Escala SIADAP</i>	<i>Escala do Procedimento Concursal</i>
Excelente-----4,5 a 5 Desempenho Excelente-----4 a 5	20
Muito Bom-----4 a 5 Desempenho Relevante -----4 a 5	16
Bom-----3 a 3,9 Desempenho Adequado-----2 a 3,999	12
Insuficiente-----1 a 1,9 Necessita desenvolvimento-----2 a 2,9 Desempenho Inadequado:-----1 a 1,999	8

- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores

- Total Parcial AD

Classificação da Avaliação Curricular (AC)

AC= (1,5HA+3,5FP+4EP+AD)/10

Grelha de Avaliação Individual da ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Grelha de Avaliação

Perfil de Competências definidas (Em que o comportamento associado esteve presente ou ausente)	Nível Classificativo				
	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
<i>Análise da informação e sentido crítico - C1</i>					
<i>Inovação e qualidade - C2</i>					
<i>Orientação para o serviço público – C3</i>					
<i>Comunicação – C4</i>					
<i>Tolerância à pressão e contrariedades – C5</i>					
<i>Responsabilidade e compromisso com o serviço - C6</i>					
<i>Conhecimentos e experiência – C7</i>					

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

EAC= C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7/7

ANEXO III

FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (PC+AP+EPS) (candidatos abrangidos no nº 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Ficha de Classificação da PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

Grupos	Valores	Nome do Candidato	Avaliação
I			
5 questões de escolha múltipla - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; - Código do Procedimento Administrativo; <i>(0,6 valores cada)</i>	3		
II			
1 pergunta de desenvolvimento - Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual; <i>(3 valores)</i>	3		
III			
14 questões de escolha múltipla - «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias (Portaria n.º 701-H/2008); - Regulamento de Estruturas de Betão Armado e Pré-Esforçado; - Regulamento de segurança e ações para estruturas de edifícios e pontes; - Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais); - Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Habitação e o Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Comércio e Serviços, e transpõe a Diretiva n.º 2010/31/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de maio de 2010, relativa ao desempenho energético dos edifícios, na sua redação atual; - Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios, na sua redação atual; - Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios, na sua redação atual. - Regime da gestão de resíduos de construção e demolição, na sua redação atual. <i>(1 valor cada)</i>	14		
TOTAL	20		

Fatores de Avaliação Individual da ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Fatores

Responsabilidade e Compromisso com o serviço (RCS)

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades

Elevado/20 valores	Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Bom/16 valores	Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Suficiente/12 valores	Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Reduzido/8 valores	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Insuficiente/4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Interesse e Motivação Profissional (IMP)

Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções

Elevado/20 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissional
Bom/16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissional
Suficiente/12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
Reduzido/8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissional
Insuficiente/4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

Capacidade de trabalho em grupo (CTG)

Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal

Elevado/20 valores	Manifesta muito boa capacidade de integração
Bom/16 valores	Manifesta boa capacidade de integração
Suficiente/12 valores	Manifesta capacidade de integração
Reduzido/8 valores	Manifesta pouca capacidade de integração
Insuficiente/4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de integração

Capacidade de expressão e comunicação (CEC)

Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal e tom de voz)

Elevado/20 valores	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso
Bom/16 valores	Mostrou boa clareza e fluência do discurso
Suficiente/12 valores	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
Reduzido/8 valores	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
Insuficiente/4 valores	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

GRELHA DE AVALIAÇÃO

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Responsabilidade e Compromisso com o serviço					
Interesse e Motivação Profissional					
Capacidade de trabalho em grupo					
Capacidade de expressão e comunicação					

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

$$EPS = (RCS + IMP + CTG + CEC) / 4 =$$

*Instituto
Serviço
Câmara*

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(candidatos abrangidos no nº 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Prova de Conhecimentos (PC)

Avaliação Psicológica (AP).....

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Ordenação Final (OF)

OF=0,40xPC+0,30xAP+0,30xEPS

--



Declaração de Inexistência de Incompatibilidades

Sónia Cristina Marques Gomes Saraiva, na qualidade de membro do júri do procedimento concursal para recrutamento de trabalhador por tempo indeterminado – 1 posto de trabalho para técnico superior – licenciatura em engenharia civil, declara ter conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:

- Na Constituição da República Portuguesa;
- No Código do Procedimento Administrativo anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (artigos 69.º a 76.º);
- Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas anexa à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (artigos 19.º a 24.º);

E que pedirá dispensa de intervir no procedimento, caso ocorram circunstâncias pelas quais possam razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta, designadamente nas situações constantes do artigo 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

Mais declara que, caso se venha a encontrar em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela dará imediato conhecimento ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

Tavira, 12 de junho de 2019

A Declarante,

**SÓNIA CRISTINA MARQUES
GOMES SARAIVA**

Assinado de forma digital por SÓNIA
CRISTINA MARQUES GOMES SARAIVA
Dados: 2019.06.12 09:11:58 +01'00'



Declaração de Inexistência de Incompatibilidades

Célia Dionísia Teixeira Pereira Teixeira, na qualidade de membro do júri do procedimento concursal para contrato em funções públicas por tempo indeterminado para um técnico superior – licenciatura em engenharia civil, declara ter conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:

- Na Constituição da República Portuguesa;
- No Código do Procedimento Administrativo anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (artigos 69.º a 76.º);
- Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas anexa à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (artigos 19.º a 24.º);

E que pedirá dispensa de intervir no procedimento, caso ocorram circunstâncias pelas quais possam razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta, designadamente nas situações constantes do artigo 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

Mais declara que, caso se venha a encontrar em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela dará imediato conhecimento ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

Tavira, 12 de junho de 2019

A Declarante,

Assinado por: **CÉLIA DIONÍSIA TEIXEIRA PEREIRA
TEIXEIRA**

Num. de Identificação Civil: BI102726795

Data: 2019.06.12 10:41:56 Hora de Verão de GMT





Declaração de Inexistência de Incompatibilidades

Elizabete Maria Farias Coelho, na qualidade de membro do júri do procedimento concursal para contrato em funções públicas por tempo indeterminado para um técnico superior – licenciatura em engenharia civil, declara ter conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:

- Na Constituição da República Portuguesa;
- No Código do Procedimento Administrativo anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (artigos 69.º a 76.º);
- Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas anexa à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (artigos 19.º a 24.º);

E que pedirá dispensa de intervir no procedimento, caso ocorram circunstâncias pelas quais possam razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta, designadamente nas situações constantes do artigo 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

Mais declara que, caso se venha a encontrar em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela dará imediato conhecimento ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

Tavira, 12 de junho de 2019

A Declarante,

**ELIZABETE
MARIA FARIAS
COELHO**

Assinado de forma
digital por ELIZABETE
MARIA FARIAS COELHO
Dados: 2019.06.12
12:52:52 Z