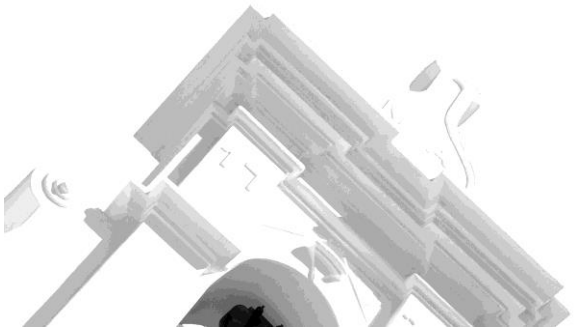

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM TÉCNICO SUPERIOR – LICENCIATURA EM ENGENHARIA DO AMBIENTE----------

--- Aos vinte e quatro dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e um reuniram, pelas dez horas, nesta cidade de Tavira, Telma Maria da Conceição, Chefe de Divisão do Ambiente, na qualidade de Presidente do Júri, Maria Manuela Quadros, Técnica Superior, na qualidade de vogal efetiva que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Margarida do Nascimento Catarino, Técnica Superior, na qualidade de vogal efetiva, as quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por despacho n.º 131/2021, de 10 de junho, da Presidente da Câmara Municipal, 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 no presente procedimento, e o perfil profissional/competências já estão definidos, de acordo com o despacho supra mencionado e com o disposto no artigoº 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.----

- De acordo com o despacho n.º 131/2021, de 10 de junho, os métodos de seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos são:----------

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, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção referidos na alínea b).----------

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

A) Avaliação Curricular (AC) com carácter eliminatório visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:----------

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 ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: ----------

AC = [(HAx15%)+(FPx35%)+(EPx40%)+(ADx10%)]. ----------

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:----------

- Sem ações de formação - 10 valores; ----------

- Ações de formação com duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins) - 10 valores + 0,3 valores por cada ação; ----------

- Ações de formação com duração < ou = a 30 horas - 10 valores + 0,5 valor por cada ação; ----------

- Ações de formação com duração > a 30 horas e < ou = a 60 horas - 10 valores + 1 valor por ação; ----------

- Ações de formação com duração > a 60 horas e < ou = a 120 horas - 10 valores + 1,5 valor por ação; ----------

- Ações de formação com duração > a 120 horas - 10 valores + 2 valor por ação. ----------

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 e até ao limite máximo de 20 valores:----------

- Sem experiência profissional - 2 valores; ----------

- Experiência profissional até 1 ano - 10 valores; ----------

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

AD = relativa ao último biénio, à última avaliação de desempenho 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, de acordo com a seguinte escala: ----------

-1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9- Necessita desenvolvimento/1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores;-

- 3 a 3,9 – Bom/2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; ----------

- 4 a 4,4 – Muito Bom/ 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; ----------

- 4,5 a 5 – Excelente/4 a 5 Mérito Excelente - 20 valores. ----------

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores, 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, na redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro.- ----------

---A ponderação da avaliação curricular para a valoração final é de 40%. ----------

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com carácter eliminatório visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências definidas são as seguintes: ----------

Competências técnicas: Planeamento e organização; Inovação e qualidade e, orientação para o serviço público;-

Competências pessoais: Responsabilidade e compromisso com o serviço; comunicação e, 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: ----------

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

B) A Prova de Conhecimentos (PC) com carácter eliminatório, comporta só uma fase e 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 por referência o perfil profissional/ competências previamente definido e constante do anexo I à presente ata e da qual faz parte integrante.----------

Prova de Conhecimentos (PC) assume a forma escrita, com consulta, revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos e tolerância de 10 minutos, que versará sobre a seguinte legislação: ----------

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20/06, na sua redação atual); ----------
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei nº 4/2015, de 07/01, na sua redação atual); ----------
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei nº 75/2013, de 12/09, na sua redação atual); ----------
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República, II Série, nº 253/2020 de 31/12/2020; ----------
- Lei da Água (Lei n.º 58/2005 de 29 de dezembro, na sua redação atual); ----------
- Regime da utilização dos recursos hídricos (Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, na sua redação atual);
- Regime Geral da Gestão de Resíduos (Decreto-Lei nº 102-D/2020 de 10 de dezembro, na sua redação atual); -
- Estratégia Nacional para Adaptação às Alterações Climáticas (Resolução do Conselho de Ministros n.º 24/2010, de 1 de abril); ----------
- Programa de Ação para a Adaptação às Alterações Climáticas (Resolução do Conselho de Ministros n.º 130/2019, de 2 de agosto); ----------
- Plano de Ordenamento da Orla Costeira (Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2005 de 27 de junho com a atualização da Resolução do Conselho de Ministros nº 65/2016, de 19 outubro); ----------
- Plano de Ordenamento do Parque Natural da Ria Formosa (Resolução do Conselho de Ministros n.º 78/2009 de 2 de setembro); ----------

Na classificação da prova escrita de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os parâmetros de avaliação constantes da ficha classificativa que constitui o anexo III à presente ata e da qual fazem parte integrante.----------

A ponderação para a valoração final é de 40%.----------

A **Avaliação Psicológica (AP)** com carácter eliminatório, comportando só uma fase, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. ----------

A Avaliação Psicológica (AP) 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 ponderação para a valoração final é de 30%.----------

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** com carácter eliminatório visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. ----------

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, 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, efetuada de acordo com o definido no anexo III da presente ata e da qual faz parte integrante, com arredondamento às centésimas: ----------

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 ponderação para a valoração final é de 30%.----------

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

- **OF = [(AC x40%) + (EACx30%) + (EPS x30%)]** ----------

- **OF = [(PC x40%) + (APx30%) + (EPS x30%)]** ----------

-- 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 nº.s 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem 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 27.º da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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

Telma Maria da Conceição

Assinado de forma digital por Telma Maria da Conceição
Dados: 2021.08.25 16:47:12 +01'00'

MARIA MANUELA QUADROS

Assinado de forma digital por MARIA MANUELA QUADROS
Dados: 2021.08.25 15:42:35 +01'00'

ANA MARGARIDA DO NASCIMENTO CATARINO

Assinado de forma digital por ANA MARGARIDA DO NASCIMENTO CATARINO
Dados: 2021.08.25 15:55:33 +01'00'

ANEXO I

Perfil Profissional/Competências

Procedimento Concursal para um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior - Licenciatura em Engenharia do Ambiente

Caracterização do posto de trabalho/Atividades a desenvolver

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, na área de proteção do ambiente, da gestão de áreas portuárias e de áreas balneares, gestão da manutenção dos verdes e limpeza urbana; Apresentação de procedimentos concursais no âmbito da contratação pública.

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**
Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. • Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. • Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.	**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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • 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.
Inovação e Qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • 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.	**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.
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. 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.	**Trabalho de equipa e cooperação**: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de 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.

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

- **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.

ANEXO II

FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (AC+EAC+EPS)
(candidatos abrangidos no n.º 2 do artigo 36.º 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 superior a 30 horas e inferior ou igual a 60 horas
(10+1 valor por cada ação)..... ☐

→ Ações de formação com duração superior a 60 horas e inferior ou igual a 120 horas
(10+1,5 valores por cada ação)..... ☐

→ Ações de formação com duração 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

Escala SIADAP	*Escala do Procedimento Concursal*
Excelente----------4,5 a 5 Desempenho Excelente----------4 a 5	20
Muito Bom----------4 a 4,4 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 <u>ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)</u>

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____ _____

Grelha de Avaliação

<u>Perfil de Competências definidas</u> (Em que o comportamento associado esteve presente ou ausente)	**Nível Classificativo**				
	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
Planeamento e organização - C1					
Inovação e qualidade - C2					
Orientação para o serviço público – C3					
Responsabilidade e compromisso com o serviço – C4					
Comunicação – C5					
Trabalho de equipa e cooperação – C6					
Conhecimentos e experiência – C7					

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

EAC= (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7)/7……

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL
(candidatos abrangidos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Avaliação Curricular (AC) ……	
Entrevista de Avaliação de competências (EAC)……	
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) ……	

Ordenação Final (OF):

OF=0,40xAC+0,30xEAC+0,30xEPS …….

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)

	Perguntas de resposta múltipla **17 * (1,00 val)**	**Pergunta de Desenvolvimento**				**CLASSIF. FINAL**
Nome dos Candidatos			**BOM** (1 valor)	**SUFICIENTE** (0,50 val)	**MAU** (0 val)	
		Lógica de raciocínio				
		Argumentação e fundamentação				
		Redação				

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, com consulta, revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos e tolerância de 10 minutos, com a seguinte constituição:

1 – Dezassete perguntas de resposta obrigatória e múltipla, sendo cada uma valorada em 1 valor, encontrando-se dividida nos seguintes grupos:
Grupo I – 7 perguntas sobre temáticas de legislação geral;
Grupo II – 10 perguntas sobre temáticas de legislação específica;
2 – Uma pergunta de desenvolvimento valorada com três valores, referente à aplicação dos conhecimentos técnicos numa perspetiva de resolver as questões associadas às áreas de atuação da unidade orgânica, sendo aplicado os seguintes critérios:

a) Lógica de raciocínio – 1 valor (forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias)
b) Argumentação e fundamentação – 1 valor (forma como se defende a posição assumida e correlação com o tema proposto de forma sintética, concisa e precisa)
c) Redação – 1 valor (fluidez, precisão e clareza de linguagem)

Na valoração da prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

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 = ☐

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(candidatos abrangidos no nº 2 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 ……