

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR), DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos catorze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista ao estabelecimento de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional (Canalizador), a afetar ao Serviço de Águas e Saneamento Básico, da Divisão de Planeamento, Obras e Ambiente, conforme caracterização no Mapa de Pessoal para os anos de 2021/2022, aberto mediante deliberações da Câmara Municipal de 22 de dezembro de 2021 e da Assembleia Municipal 29 de dezembro de 2021, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

----- A reunião foi secretariada pelo Primeiro Vogal Efetivo, Nelson Fernando Nunes Galvão, unanimemente nomeado pelo júri. -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, na sequência das deliberações supra referidas e do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, datado de 3 de janeiro de 2022: -

----- **1. Habilitações literárias exigidas:** Escolaridade obrigatória, determinada de acordo com o ano de nascimento. -----

----- **2. Requisitos de admissão ao concurso:** os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

----- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela constituição, lei especial ou convenção internacional; -----

----- b) Ter 18 anos de idade completos; -----

----- c) Não estar inibido do exercício das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; -----

----- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e, -----

----- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. -----

----- **3. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----**

Henrique
Abreu



----- **4. Métodos de seleção:** de acordo com o disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso: -----

----- **4.1** Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigos 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: -----

----- a) *Prova de Conhecimentos (PC)* – ponderação de 40% (método obrigatório); -----

----- b) *Avaliação Psicológica (AP)* – ponderação de 30% (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* – 30% (método complementar). -----

----- *Classificação Final (CF) = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)* -----

----- **4.1.1 Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função, assume a forma oral, reveste natureza prática e é de realização individual. Serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. -----

----- A prova terá duração máxima de sessenta minutos. -----

----- O método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas: -----

----- i) Identificação de ferramentas, equipamentos e materiais utilizados no exercício das tarefas do posto de trabalho; -----

----- ii) Preparação e execução de um ramal de abastecimento, substituição de um contador ou outro serviço recorrente no âmbito do Serviço de Águas e Saneamento Básico. -----

----- **4.1.2 Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. É valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Serão avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2022: --



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



- a) Orientação para o serviço público; -----
- b) Trabalho de equipa e cooperação. -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Relacionamento interpessoal; -----
- e) Orientação para a segurança. -----

----- **4.1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. A avaliação dos parâmetros é efetuada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para efeito da aplicação do método será utilizada a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais -----

----- Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção é pública. -----

----- **4.2** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso ou encontrando-se em valorização profissional tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigos 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: -----

----- a) *Avaliação Curricular (AC)* – ponderação de 35% (método obrigatório); -----

----- b) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* – ponderação de 35% (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* – 30% (método complementar): -----

----- *Classificação Final (CF)* = AC (35%) + EAC (35%) + EPS (30%) -----

----- **4.2.1 Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

----- $AC = (HA + FP + EP + AD) / 04$ -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature

-----HA = Habilitação Académica;-----
-----FP = Formação Profissional;-----
-----EP = Experiência Profissional;-----
-----AD = Avaliação de Desempenho.-----

-----Sendo que:-----

----- **Habilitação Académica (HA):**-----

----- Escolaridade Obrigatória (exigida para o posto de trabalho) - 14 valores;-----

----- Superior à exigida para o posto de trabalho, mas inferior ao grau de licenciatura - 16 valores;-----

----- Licenciatura - 18 valores;-----

----- Superior à Licenciatura - 20 valores;-----

----- **Formação Profissional (FP):**-----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 6 horas por cada dia.-----

----- Assim:-----

----- Sem ações de formação - 8 valores;-----

----- de 1 a 25 horas de formação - 10 valores;-----

----- de 26 a 50 horas de formação - 12 valores;-----

----- de 51 a 75 horas de formação - 14 valores;-----

----- de 76 a 100 horas de formação - 16 valores;-----

----- de 101 a 200 horas de formação - 18 valores;-----

----- superior a 200 horas de formação - 20 valores.-----

----- **Experiência Profissional (EP):**-----

----- Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso:-----

----- Sem experiência profissional - 8 valores;-----

----- inferior a 1 ano - 10 valores;-----

----- de 1 a 3 anos - 12 valores;-----

----- superior a 3 anos até 6 anos - 14 valores;-----

----- superior a 6 anos até 8 anos - 16 valores;-----

----- superior a 8 anos até 10 anos - 18 valores;-----

----- mais de 10 anos de experiência - 20 valores.-----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.-----

----- **Avaliação de desempenho (AD):**-----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos:-----



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos - 6 valores; -----
----- avaliação desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos - 10 valores. -----
----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos - 14 valores. -----
----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7, 1 e 8,9 pontos - 18 valores. -----
----- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos - 20 valores. -----

----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” - 3 pontos; -----
----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” - 2 pontos; -----
----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” - 1 ponto; -----
----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” - 0 pontos; -----

----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **4.2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores. -----

----- Na entrevista de avaliação de competências serão avaliadas as competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2022: -----

- a) Orientação para o serviço público; -----
- b) Trabalho de equipa e cooperação. -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Relacionamento interpessoal; -----
- e) Orientação para a segurança. -----

----- **4.2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. A avaliação dos parâmetros é efetuada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

Alta
Henrique

correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para efeito da aplicação do método será utilizada a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais -----

----- Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção é pública. -----

----- 4.2.4 Os candidatos abrangidos pelo ponto 4.2 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previstos, mediante declaração escrita, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e previstos no ponto 4.1 da presente ata. -----

----- 5. Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

----- 6. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 7. Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 10.º e por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- 8. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

----- 9. Nos termos do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- 10. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do “Diário da República” com informação sobre a sua publicação. -----

----- 11. Na sequência do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz de 3 de janeiro de 2022, o júri deliberou unanimemente que não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas onze horas minutos, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

----- Os membros do júri: -----
----- O Presidente do júri: Henrique Joaquim Tiago Têdas
----- O Primeiro Vogal Efetivo: Alfonso Manuel Nunes Galvão
----- O Segundo Vogal Efetivo: Francisco António Ribeiro

MATRIZ



CÂMARA MUNICIPAL

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

Aviso n.º XXXXXXXX, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º XXX, de XX de XXXXXXXX

Nome do candidato(a): _____

Data: _____ Hora: _____

A **Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Qualidade e Adequação da Experiência Profissional

Classificação: _____

Questão 1:

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Capacidade de Comunicação

Classificação: _____

Questão 2:

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

MATRIZ



FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Alma
fevereiro

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

Aviso n.º XXXXXXXX, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º XXX, de XX de XXXXXXXX

Nome do candidato(a): _____

Data: _____ Hora: _____

Capacidade de Relacionamento Interpessoal

Classificação: _____

Questão 3:

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Motivações e Interesses

Classificação: _____

Questão 4:

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Sentido de Responsabilidade

Classificação: _____

Questão 5:

Resposta dada pelo candidato(a)

MATRIZ



CÂMARA MUNICIPAL

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

Aviso n.º XXXXXXXX, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º XXX, de XX de XXXXXXXX

Nome do candidato(a): _____

Data: _____ Hora: _____

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Classificação Final: _____

(média aritmética simples)

MATRIZ



CÂMARA MUNICIPAL

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

Aviso n.º XXXXXXXX, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º XXX, de XX de XXXXXXXX

Nome do candidato(a): _____

Data: _____ Hora: _____

Ponderação dos Parâmetros

Qualidade e Adequação da Experiência Profissional		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Não tem apresenta experiência profissional na área. Não apresenta quaisquer noções das tarefas a desempenhar.
Reduzido	8	Não apresenta experiência profissional de relevo na área. Possui alguns conhecimentos das tarefas a exercer, ainda que muito vastos.
Suficiente	12	Revela alguma experiência profissional na área. Apresenta noções e conhecimentos satisfatórios do lugar a prover, bem como das tarefas.
Bom	16	Apresenta experiência profissional adequada ao posto de trabalho a concurso. O nível de conhecimento das funções a exercer, bem como a noção do modo como se faz cada tarefa são muito bons.
Elevado	20	Revela uma experiência profissional de excelência para o posto de trabalho a ocupar. Apresenta excelentes conhecimentos funcionais, bem como excelentes noções do modo como se faz cada tarefa.

Capacidade de Comunicação		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Tem dificuldade em expressar-se; Pouco comunicativa; Sem iniciativa de intervenção evidenciando uma postura comportamental desadequada.
Reduzido	8	Apesar de comunicativa revela dificuldades em expressar-se devida e correctamente; Apresenta pouca iniciativa; Atua de modo irregular.
Suficiente	12	Comunicativa com capacidade de expressão satisfatória; Revela alguma iniciativa e apresenta uma postura comportamental correcta face ao exigido pela função.
Bom	16	Comunicativa utilizando devida e correctamente as expressões, revelando iniciativa e uma postura comportamento notável.

MATRIZ



FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

Aviso n.º XXXXXXXX, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º XXX, de XX de XXXXXXXX

Nome do candidato(a): _____

Data: _____ Hora: _____

Elevado	20	Bastante comunicativa utilizando devida e correctamente expressões adequadas ao contexto, revelando uma grande iniciativa e uma postura comportamental excelente.
---------	----	---

Capacidade de Relacionamento Interpessoal		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Revela dificuldades na integração das equipas de trabalho.
Reduzido	8	Apresenta uma relação cordial e esforça-se por integrar na equipa de trabalho.
Suficiente	12	Revela manter boas relações interpessoais e fomentar o esforço da equipa.
Bom	16	Revela manter muito boas relações interpessoais e fomentar ativamente o esforço da equipa.
Elevado	20	Mantém excelentes relações interpessoais e promove acentuadamente o esforço da equipa.

Motivações e Interesses		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Não apresenta qualquer interesse para o lugar a prover revelando fortes sinais de desmotivação.
Reduzido	8	Apresenta algum interesse para o lugar a prover apesar de apresentar alguma desmotivação.
Suficiente	12	Apresenta interesse e motivação para o lugar a prover.
Bom	16	Manifesta interesse pelo lugar a prover e evidencia sinais de motivação.
Elevado	20	Demonstra iniciativa, persistência e predisposição para o lugar a prover, revelando deste modo grande motivação e interesse.

Sentido de Responsabilidade		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo

MATRIZ

Aben
Feu



CÂMARA MUNICIPAL

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

Aviso n.º XXXXXXXX, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º XXX, de XX de XXXXXXXX

Nome do candidato(a): _____

Data: _____ Hora: _____

Insuficiente	4	Não revela qualquer sentido de responsabilidade e compromisso com a função a integrar.
Reduzido	8	Apesar da noção de responsabilidade inerente à função, não revela a responsabilidade exigida.
Suficiente	12	Enquadra-se nos padrões exigidos de responsabilidade para a função a prover.
Bom	16	Revela-se muito responsável, tendo noção do verdadeiro compromisso da função.
Elevado	20	Revela-se bastante responsável, ponderada, tem noção do compromisso da função, pessoa consciente dos seus atos.