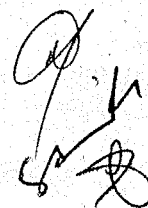


ATA N.º 1



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO, POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS (CANTONEIRO DE LIMPEZA), 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 doze 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 dois postos de trabalho na carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza), 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; -----

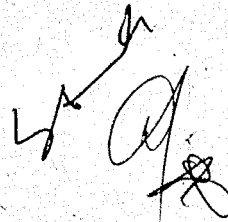
----- b) Ter 18 anos de idade completos; -----

----- 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. -----**



----- **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 as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. A prova assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, de realização individual, sendo constituída por questões de escolha múltipla, com possibilidade de consulta de legislação não anotada/comentada. A prova terá a duração máxima de noventa minutos e incidirá sobre todos ou alguns dos seguintes temas: --

----- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----

----- b) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; -----

----- c) Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz, disponível em www.cm-reguengos-monsaraz.pt; -----

----- d) Decreto - Lei n.º 348/93, de 1 de outubro - Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual no trabalho; -----

----- e) Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro - Estabelece as Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de proteção individual. -----

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

----- **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. -----



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

----- 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: --

- 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 valorização às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

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



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL

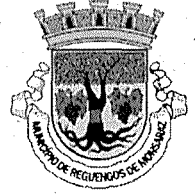


CÂMARA MUNICIPAL

- Em que: -----
- AC = Avaliação Curricular;-----
- 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):** -----



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

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

----- 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; -----

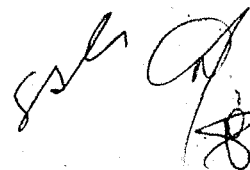
----- b) Trabalho de equipa e cooperação. -----

----- 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 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 treze horas, da qual se lavra a



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

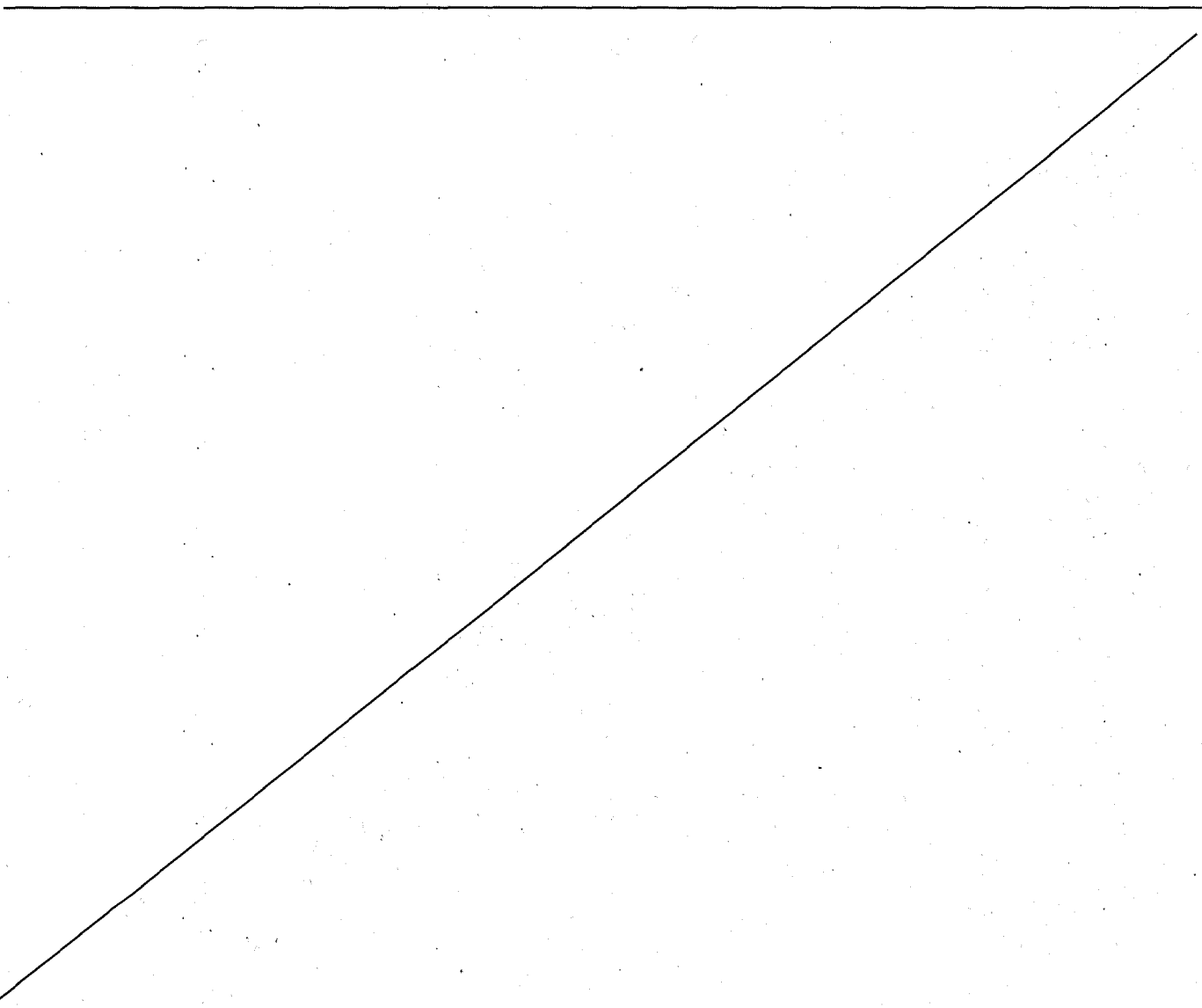
presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

----- Os membros do júri: -----

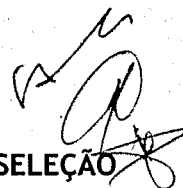
----- O Presidente do júri: João de Deus

----- O Primeiro Vogal Efetivo: António

----- O Segundo Vogal Efetivo: João



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 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA)

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 interação 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

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 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA)

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 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA)

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 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA)

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



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 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA)

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. |

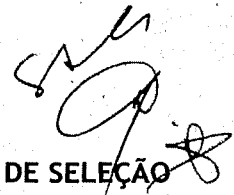
Motivações e Interesses

| 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



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 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA)

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. |