



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

ATA N.º 1

Procedimento Concursal Comum - Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado - Carreira e Categoria de Técnico Superior (área funcional – Psicologia) - 1 Posto de Trabalho

Aos quinze dias do mês de julho de 2022, na sede da Junta de Freguesia de Santa Clara, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum em título identificado, nomeado por deliberação do Órgão Executivo, de 06 de julho de 2022, constituído por: -----

Presidente do Júri: Dr. Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Chefe da Divisão de Ação Social e Desporto; -----

1º Vogal Efetivo: Dr.ª Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira; -----

2º Vogal Efetivo: Dr.ª Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas, Técnica Superior; -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria 12-A/20121, de 11 de janeiro (adiante designada Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LFTP) e na Portaria, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional: **Psicologia**). -----

I - Métodos obrigatórios: -----

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público**, por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art. 36.º, da LFTP): -----

• Avaliação Curricular (AC); -----

• Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na BEP. -----



[Handwritten signatures]

I - 1.1. Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

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

$$AC = \frac{HA+FP+EP+AD}{4}$$

Sendo:

- HA – Habilitação Académica
- FP - Formação Profissional
- EP - Experiência Profissional
- AD – Avaliação do Desempenho

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c) do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será atribuída a valoração de 12 valores.

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular" os critérios e respetivas ponderações são as seguintes:

1.1.1. (HA) - Habilitação Académica

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português, ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Habilitação académica	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores



Carneiros
f

1.1.2. FP - Formação profissional -----

Neste método, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, **relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas.** -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- Será valorada apenas a formação documental comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, e atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; -----
- A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator "Habilitações Académicas"; -----
- Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso.** -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 25 horas de formação	12 valores
≥ 25 horas até 50 horas de formação	14 valores
≥ 50 horas até 75 horas de formação	16 valores
≥ 75 horas até 100 horas de formação	18 valores
≥ 100 horas de formação	20 valores

1.1.3. Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, **devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos.** A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores



1.1.4. Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 3 (três) anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

Escala do SIADAP	Valoração
1,0-1,9	6 Valores
2,0- 2,4	8 Valores
2,5-2,9	10 Valores
3,0-3,4	12 Valores
3,5-3,9	14 Valores
4,0-4,4	16 Valores
4,5-4,9	18 Valores
5,0	20 Valores

1.1.5. Avaliação Curricular -----

A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob **Anexo I**. -----

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

- Orientação para os resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- Orientação para o serviço público - capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----
- Planeamento e organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades. ---
- Trabalho de equipa e cooperação - capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades - capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado previamente constituída, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1 do art. 36.º da LTFP): -----

- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----
- Avaliação Psicológica (AC). -----

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

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função - será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de até 90 minutos, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel: -----

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

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

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

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

Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----

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

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

Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e Anexo (Parte I e Parte II até ao artigo 129.º); -----

Criação da Rede Social — Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97, de 18 de novembro;

Regulamentação da Rede Social — Decreto -Lei n.º 115/2006, de 14 de junho; -----

Lei da Proteção de Crianças e Jovens em Perigo — Lei n.º 147/99, de 1 de setembro; -----

Regulamento das condições de organização e de funcionamento do serviço de atendimento e acompanhamento social — Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro; -----

Criação do Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social — Portaria n.º 229/2018, de 14 de agosto; -----

Lei de Bases do Sistema Educativo — Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na sua atual redação; ----

2.2. Avaliação Psicológica-----

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 4, do art. 9.º, da Portaria. -----



Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

- Orientação para os resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- Orientação para o serviço público - capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----
- Planeamento e organização - capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades. ---
- Trabalho de equipa e cooperação - capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades - capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

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

1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de:-----
20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

II - 1.2. A Entrevista Profissional de Seleção terá a **duração aproximada de 30 minutos** e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesses Profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos
Conhecimento do Conteúdo Funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público
Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho
Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal

Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob **Anexo II**, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta dos n.ºs 5 e 6, do art. 9.º da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----



EPS = EP+CCF+MIP+CC/4 -----

Em que: -----

- EP = Experiência Profissional -----
- CCF= Conhecimento e Conteúdo Funcional -----
- MIP = Motivação e Interesse profissionais -----
- CC = Capacidade de Comunicação -----

III - Ordenação Final -----

1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte formula: -----

OF=45% AC+25% EAC+30% EPS -----

em que: -----

- OF = Ordenação Final -----
- AC = Avaliação Curricular -----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Ou -----

OF = 45% PEC+25% AP+30% EPS -----

em que: -----

- OF = Ordenação Final -----
- PEC= Prova Escrita de Conhecimentos -----
- AP = Avaliação Psicológica -----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

2. Será **excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção** (quando de realização presencial), **ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores** num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º da Portaria. -----

3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), do n.º 1, do art. 37.º, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º da Portaria.-----

III – Utilização Faseada dos Métodos de Seleção -----

Ao abrigo do n.º 1 do art. 7.º da Portaria, perante a definição do número de candidatos admitidos, poderá o Júri do procedimento propor a utilização faseada dos métodos de seleção por razões de celeridade, designadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 100. A utilização faseada dos métodos de seleção implica a realização do primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos e os restantes métodos a apenas parte desses candidatos, a convocar por tranches sucessivas por ordem decrescente de classificação. -----



JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA CLARA

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

Presidente do Júri

Dr. Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Chefe da Divisão de Ação Social e Desporto

1º Vogal Efetivo

Dr.ª Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

2º Vogal Efetivo

Dr.ª Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas, Técnica Superior


Anexo I

FICHA INDIVIDUAL

Procedimento Concursal Comum - Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado - Carreira e Categoria de Técnico Superior (área funcional – Psicologia)
1 Posto de Trabalho

Nome: _____

Valoração AC _____

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

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

TOTAL HA =

2. Formação Profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 25 horas de formação	12 valores
> 25 horas até 50 horas de formação	14 valores
> 50 horas até 75 horas de formação	16 valores
> 75 horas até 100 horas de formação	18 valores
> 100 horas de formação	20 valores

TOTAL FP =



Anexo I

3. Experiência Profissional

Meses	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

EP =

4. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	10 VALORES
1,0 – 1,9	6 VALORES
2,0 – 2,4	8 VALORES
2,5 – 2,9	10 VALORES
3,0 – 3,4	12 VALORES
3,5 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 VALORES

Classificação do ano 20 ____

Classificação do ano 20 ____

Classificação do ano 20 ____

SEM AVALIAÇÃO ____

TOTAL AD =



Carmo
JP

Anexo I

Classificação Final – Avaliação Curricular _____

O Júri,

Presidente do Júri

Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre

Dr. Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Chefe da Divisão de Ação Social e Desporto

1º Vogal Efetivo

M. Carmo Moreiras Lanternas

Dr.ª Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

2º Vogal Efetivo

Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas

Dr.ª Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas, Técnica Superior



Caro B.
P
Anexo II

Procedimento Concursal Comum - Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado - Carreira e Categoria de Técnico Superior (área funcional – Psicologia) - 1 Posto de Trabalho

Candidato: _____

Data da realização da entrevista: _____

Hora início: _____

Hora do fim: _____

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

Motivação e Interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspectiva da prossecução do interesse público.
Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

2 – Fórmula de avaliação da EPS:

$$EPS = MIP + CCF + RI + CC / 4$$

MIP = Motivação e Interesse profissionais

CCF = Conhecimento do conteúdo funcional

RI = Relacionamento Interpessoal

CC = Capacidade de Comunicação



Anexo II

1 – Motivação e Interesse profissionais

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso.	04 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara. Demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação.	08 valores
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e pontos fracos. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	16 valores
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público.	20 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)


Anexo II

2 - Conhecimento do conteúdo funcional

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	04 valores
Reduzido	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	08 valores
Suficiente	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Demonstrou sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia nesta área de actividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio.	16 valores
Elevado	Demonstrou profundos conhecimentos das características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho; Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio.	20 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)



Anexo II

3. Relacionamento Interpessoal

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

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)



[Handwritten signature]
Anexo II

4. Capacidade de comunicação

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.	04 valores
Reduzido	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.	08 valores
Suficiente	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12 valores
Bom	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	16 valores
Elevado	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia	20 valores

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

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)



Anexo II

AVALIAÇÃO FINAL

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

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

O Júri,

Presidente do Júri

Dr. Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Chefe da Divisão de Ação Social e Desporto

1º Vogal Efetivo

Dr.ª Maria Carmo Moreiras Lanternas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

2º Vogal Efetivo

Dr.ª Filipa Alexandra Costa Duarte e Silva Passinhas, Técnica Superior