

**Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado na categoria e na carreira de Assistente Operacional (Coveiro)**

**ATA N.º 1**

Aos catorze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 10:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nas instalações da Divisão de Recursos Humanos, sita na Rua José Magro, n.º 2 A – Barreiro, 2830-355 – Barreiro, nomeado por despacho da Srª Vereadora do Pelouro datado de 09/02/2022 e aberto por Deliberação de Câmara nº 58 de 02/02/2022, constituído pelo Técnico Superior da Divisão Jurídica e Administração Geral, Rui Miguel Augusto dos Santos Silva, na qualidade de Presidente do júri, pela Assistente Técnica da Divisão de Recursos Humanos, Teresa Maria Costa Pires Sá Canhoto, na qualidade de 1.º Vogal Efetiva, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pelo Encarregado Operacional, Elber Luiz Saldanha, na qualidade de 2ª Vogal Efetivo.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

**I - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;**

**II - Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;**

**III - Estabelecer critérios de ordenação preferencial e critérios de desempate**

**IV – Critérios gerais aplicáveis ao procedimento**

**I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município do Barreiro a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- a) Orientação para o Serviço Público: em que se avalia a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
- b) Relacionamento interpessoal: em que se avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo urna atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- c) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

- d) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** em que se avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
- e) **Orientação para a segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

## **II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL**

Com base no perfil de competências e considerando o art. 36º do Anexo á Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06 na sua atual redação conjugado com o disposto no art. 5º e art. 6º da Portaria 125-A, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01 o Júri optou pela aplicação dos seguintes **métodos de seleção**:

a) Para candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;
- Entrevista Profissional de Seleção;
- Exame médico.

b) Para os restantes candidatos:

- Prova de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica;
- Entrevista Profissional de Seleção;
- Exame médico.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática.

1.1 A Prova de Conhecimentos é constituída por duas partes com a duração total (aproximadamente) de 20 minutos e consistirá na execução de tarefas de abertura e aterro de um Sepultura em terreno numa primeira parte, e lavagem e secagem de ossada, numa segunda parte , que evidencie familiaridade com o equipamento, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação definidos no Anexo I da presente ata:

A – Atitude perante a tarefa - Avaliação do interesse, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.

B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios - Apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.

C - Regras de segurança - Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa.

D – Qualidade de execução da tarefa - Apreciação do domínio técnico com que executa corretamente a tarefa de abertura da sepultura e lavagem e secagem de ossadas.

E – Rapidez de execução da tarefa - Avaliação da rapidez com que executa a tarefa de abertura e aterro da sepultura e a lavagem e secagem de ossada.

1.2 A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D + E$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade de execução da tarefa

E = Rapidez de execução da tarefa

Handwritten signatures and initials in the top left corner.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação as exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referenda o perfil de competências definido na presente ata.

2.1 A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e 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.

3. **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo currículo profissional e resultará da ponderação dos seguintes fatores:

3.1 Habilitação académica (HA) na área de formação para o recrutamento, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma :

- a) Detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida — 14 valores;
- b) Detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida — 16 valores.

3.2 Formação profissional (FP) onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento profissional, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa, devidamente comprovadas, relacionadas com o exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores, ponderadas da seguinte forma:

- a) Sem ações de formação ou não relacionadas com a área — 0 valores;
- b) Participação em ações de formação com duração total inferior a 20 horas — 12 valores;
- c) Participação em ações de formação com duração total entre 21 horas e 40 horas — 14 valores;
- d) Participação em ações de formação com duração total entre 41 horas e 60 horas — 16 valores;
- e) Participação em ações de formação com duração total entre 61 horas e 80 horas — 18 valores;
- f) Participação em ações de formação com duração total superior a 81 horas — 20 valores.

3.2.1 Para efeitos de classificação da Formação Profissional, esclarece -se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo -lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

3.3 Experiência profissional (EP) onde se pondera o desempenho das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade da mesma, sendo contabilizado o tempo de experiência, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- a) Até um ano de experiência profissional — 8 valores;
- b) Experiência profissional, entre 1 ano e até 3 anos — 14 valores;
- c) Experiência profissional, entre 3 anos e até 6 anos — 16 valores;
- d) Experiência profissional, entre 6 anos e até 9 anos — 18 valores;
- e) Experiência profissional superior a 9 anos — 20 valores.

3.3.1 Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

3.4 Avaliação de desempenho (AD) será considerada a relativa ao último período não superior a dois biénios objeto de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa, sendo a pontuação obtida pela media aritmética das avaliações obtidas de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

3.4.1 Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores.

3.5 A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,3 HA + 0,2 FP + 0,3 EP + 0,2 AD$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

4. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

4.1 A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido na presente ata, é 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.2 Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

- a) Detém um nível elevado da competência: 20 valores;
- b) Detém um nível bom da competência: 16 valores;
- c) Detém um nível suficiente da competência: 12 valores;
- d) Detém um nível reduzido da competência: 8 valores;
- e) Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

4.3 A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- a) Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;
- b) Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;
- c) Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

- d) Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;
- e) Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

5. **Entrevista profissional de seleção (EPS)** 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo para esse efeito elaborado um guião de entrevista previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos – Anexo II

5.1 A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 30 minutos.

5.2 O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte grelha:

- a) Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 20%
- b) Disponibilidade - competência ponderada a 20%
- c) Espírito de iniciativa e criatividade - competência ponderada a 20%
- d) Trabalho em equipa - competência ponderada a 20%
- e) Interesse e motivação profissional - competência ponderada a 20%

6. **Exame médico** visa avaliar as condições de saúde dos candidatos para o posto de trabalho, que são avaliados através das menções classificativas de Apto e Não apto.

## 7. **Classificação final e ordenação dos candidatos**

7.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

7.2 A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na Divisão de Recursos Humanos deste Município, sita na Rua José Magro, nº 2-A, 2830-355 Barreiro e divulgada na página eletrónica [www.cm-barreiro.pt](http://www.cm-barreiro.pt).

7.3 A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados, consoante a situação jurídico -funcional do candidato:

a) Para candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;
- Entrevista Profissional de Seleção.

$$CF = (40AC+30EAC+30EPS)/100$$

b) Para os restantes candidatos:

- Prova de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica;
- Entrevista Profissional de Seleção.

$$CF = (40PC+30 AP +30 EPS)/100$$

7.4 A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

### III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERÊNCIAL E CRITÉRIOS DE DESEMPATE

1. São aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no art. 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
2. Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:
  - a) Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho ( número de horas );




- b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho ( número de horas ).
- c) Menor idade

#### **IV – CRITÉRIOS GERAIS APLICÁVEIS AO PROCEDIMENTO**

1. O júri designado para o procedimento concursal procederá, também, à avaliação do período experimental.
2. Atendendo ao universo de candidatos, os mesmos em caso de exclusão serão notificados nos termos do nº 2 do art.º 10º e art.º 22º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, ( carta registada com AR) para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
3. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário que se encontra disponível na página eletrónica [www.cm-barreiro.pt](http://www.cm-barreiro.pt), bem como na Divisão de Recursos Humanos deste Município, sita na Rua José Magro, no 2-A, 2830-355 Barreiro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de cujo, conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.


**O Presidente do Júri**



---

Dr. Rui Miguel Silva

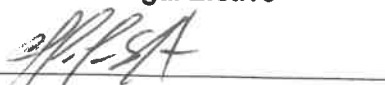
**O 1º Vogal Efetivo**



---

Teresa Maria Costa Pires Sá Canhoto

**O 2º Vogal Efetivo**



---

Elber Luiz Saldanha



Procedimento concursal comum para a categoria de assistente operacional (coveiro)

Refª 01/2022

ANEXO I

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

ENUNCIADO

### 1. FORMA/NATUREZA

A prova de conhecimentos será de natureza prática e de simulação, de forma oral e de realização individual constituída por duas partes com a duração total de 20 minutos e valoração de 20 valores.

Os candidatos deverão dirigir-se aos locais indicados pelo júri, onde lhes será explicado o conteúdo da prova de conhecimentos.

### 2. CONTEUDO

#### I – PARTE

Proceder à abertura e aterro de uma sepultura em terreno realizando todos os procedimentos técnicos e utilizando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene e segurança

Valoração : 10 valores

Duração: 10 minutos

#### II – PARTE

Proceder à lavagem e secagem de ossada, evidenciando à vontade no manuseamento dos restos mortais (Ossadas)

Valoração : 10 valores

Duração: 10 minutos

### 3. PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

a) Perceção e compreensão da tarefa, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;

b) Manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa e utilização de equipamento de segurança e higiene

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO ( observações/justificações)	
	PARTE I	PARTE II
<b>Classificação – 0 a 4,5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não compreendeu as orientações da tarefa a realizar, não realizou a tarefa; não possuía qualquer conhecimento sobre as tarefas a realizar;</li> <li>• Não usou os equipamentos de proteção individual; a qualidade técnica do trabalho foi muito baixa ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada</li> <li>• Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado</li> </ul>		
<b>Classificação – 5 a 9,5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa, deixando bastantes procedimentos por realizar; não preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual colocados ao seu dispor</li> <li>• A qualidade técnica foi insuficiente</li> <li>• Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado</li> </ul>		
<b>Classificação – 10 a 13,5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreendeu as instruções e executou o que lhe foi proposto, deixando poucos procedimentos por realizar;</li> <li>• Não utilizou todos os equipamentos de proteção individual</li> <li>• Possuía alguns conhecimentos sobre a tarefa a realizar e o resultado foi satisfatório</li> <li>• Teve dificuldades em cumprir no tempo estipulado</li> </ul>		
<b>Classificação – 14 a 16,5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreendeu as instruções e executou sem dificuldade que lhe foi proposto;</li> <li>• utilizou todos os equipamentos de proteção individual;</li> <li>• Possuía conhecimentos sobre a tarefa a realizar e o resultado foi bastante satisfatório;</li> <li>• Cumpriu a tarefa no tempo estipulado</li> </ul>		
<b>Classificação – 17 a 20</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreendeu todas as instruções com rapidez;</li> <li>• Utilizou eficazmente todos os equipamentos de proteção individual;</li> <li>• Executou a tarefa sem dificuldade; executou com distinção;</li> <li>• Possuía bastantes conhecimentos sobre a tarefa a realizar e o resultado final foi elevado;</li> <li>• Cumpriu a tarefa de forma célere e antes do término do tempo</li> </ul>		

GRELHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS

DATA DA REALIZAÇÃO DA PROVA \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

NOME DO CANDIDATO \_\_\_\_\_

<b>CLASSIFICAÇÃO DA PROVA</b>
CLASSIFICAÇÃO PARTE I = _____ VALORES
CLASSIFICAÇÃO PARTE II = _____ VALORES
<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL</b>
PARTE I + PARTE II = _____ VALORES

O Júri

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## ANEXO II

### GUIÃO DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

NOME DO CANDIDATO: \_\_\_\_\_

INICIO: \_\_\_\_\_

TERMINO: \_\_\_\_\_

#### PARÂMETROS A AVALIAR

##### Relacionamento Interpessoal

**Nível elevado – 20 valores** : Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas

**Nível Bom – 16 valores** : Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquia

**Nível Suficiente – 12 valores** : Bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito em promover a confiança e respeito pelos colegas e hierarquia

**Nível reduzido – 8 valores** : Manifestou alguma dificuldade 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;

**Nível Insuficiente – 4 valores** : Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Projetou fraca capacidade de melhoria comportamental. Evita interações sociais.

PARÂMETRO - Relacionamento Interpessoal em que se avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	
PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação : _____

##### Disponibilidade

**Nível elevado – 20 valores** : Evidenciou disponibilidade total na execução de outras tarefas não inerentes ao conteúdo funcional da categoria bem como a disponibilidade total em trabalhar em horários diferenciados.

**Nível Bom – 16 valores** : Evidenciou muita disponibilidade na execução de tarefas bem como em trabalhar em horários diferenciados.

**Nível Suficiente – 12 valores** : Evidenciou alguma disponibilidade em executar tarefas e alguma disponibilidade em trabalhar em horários diferenciados.

**Nível reduzido – 8 valores** : Manifestou alguma disponibilidade em executar outras tarefas mas não manifestou qualquer disponibilidade em trabalho em horário diferenciado.

**Nível Insuficiente – 4 valores** : não manifestou qualquer disponibilidade para a execução de outras tarefas nem para o trabalho em horário diferenciado.

PARÂMETRO - Disponibilidade em que se pretende conhecer a disponibilidade para trabalhar em horários diferenciados, execução de outras tarefas não contempladas no conteúdo funcional da categoria.	
PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação : _____

#### **Espírito de iniciativa e criatividade**

**Nível elevado – 20 valores** : Revelou elevada capacidade de inovação com sentido de responsabilidade e iniciativa acima do expectável

**Nível Bom – 16 valores** : Revelou boa capacidade de apreensão das situações , sentido critico e capacidade de inovação e criatividade

**Nível Suficiente – 12 valores** : Boa capacidade de comunicação, demonstrando em casos concretos iniciativa e inovação na resolução de problemas

**Nível reduzido – 8 valores** : Manifestou alguma dificuldade em identificar as diferentes atitudes , não demonstrando grande iniciativa ou sentido critico

**Nível Insuficiente – 4 valores** : Manifestou fraca compreensão das situações em concreto expostas , não revelou espírito de iniciativa. Sem qualquer criatividade . Sem sugestões de resolução

PARÂMETRO - Espírito de iniciativa e criatividade em que se avalia a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas	
PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação : _____

#### **Trabalho em equipa**

**Nível elevado – 20 valores** : Revelou elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares



**Nível Bom – 16 valores** : Revelou boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares

**Nível Suficiente – 12 valores** : Alguma capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares

**Nível reduzido – 8 valores** : Manifestou alguma dificuldade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares

**Nível Insuficiente – 4 valores** : Manifestou fraca de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares  
Não se vê em trabalho de equipa, assumindo uma postura isolada.

PARÂMETRO - Trabalho em equipa em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	
PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação : _____

#### **Motivação e interesses profissionais**

**Nível elevado – 20 valores** : Demonstra elevada maturidade e ponderação . As expectativas profissionais refletem uma visão concreta objetiva do trabalho. Possui uma sólida motivação para o desempenho das funções a concurso

**Nível Bom – 16 valores** : Demonstra uma relevante experiência profissional para as atividades a desenvolver .Demonstrou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional.

**Nível Suficiente – 12 valores** : Projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver . A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara , demonstrando algum empenho e motivação.

**Nível reduzido – 8 valores** : Manifestou uma análise pouco critica do seu percurso profissional . Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais . reduzida motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

**Nível Insuficiente – 4 valores** : Sem expressão. Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não demonstrou interesses profissionais e não demonstrou motivação para a área de atividade do posto de trabalho

PARÂMETRO - Interesse e motivação profissional em que se avalia os motivos da candidatura e expectativas profissionais	
PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação : _____



ANEXO III

MAPA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

NOME DO CANDIDATO: \_\_\_\_\_

PARAMETROS	PONTUAÇÃO INDIVIDUAL			CLASSIFICAÇÃO FINAL	
	PRESIDENTE	1º VOGAL	2º VOGAL	QUANTITATIVA	QUALITATIVA
Relacionamento Interpessoal					
Disponibilidade					
Espírito de iniciativa e criatividade					
Trabalho em equipa					
Interesse e motivação profissional					
				Classificação final da entrevista Média aritmética simples	

O Júri

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

