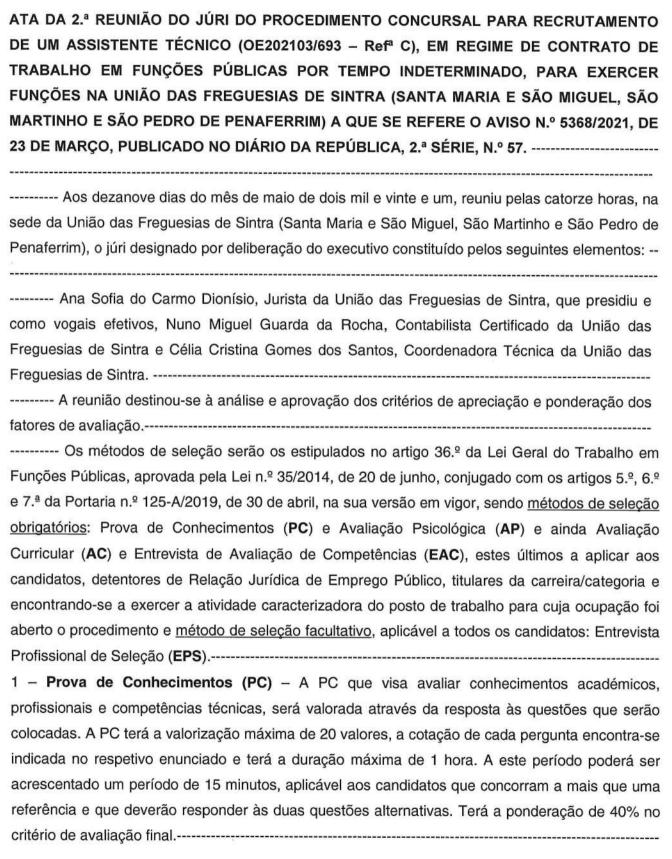
ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

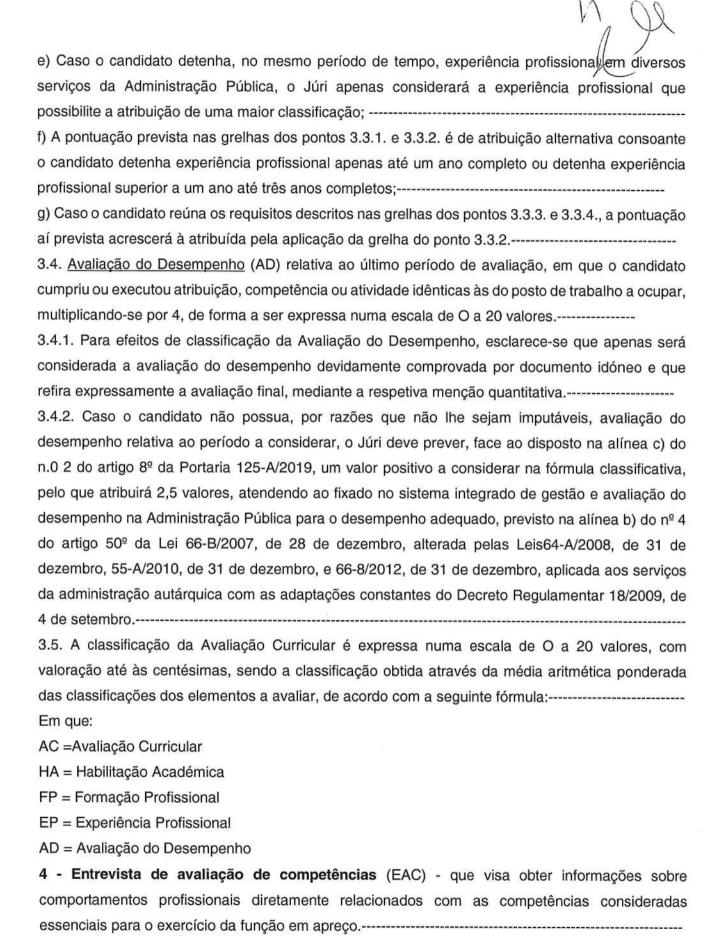




- a) Enquadramento do Posto de trabalho o posto de trabalho a ocupar é de natureza executiva: tratamento geral da correspondência e resposta aos particulares; apoio de secretariado ao executivo; atendimento geral e procedimentos administrativos específicos do órgão; procedimentos de aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; organização e desenvolvimento das operações necessárias ao recenseamento eleitoral; gestão do Cemitério de Nossa Senhora das Graças e da Feira de São Pedro, Quinzenal e Anual; Bem como, qualquer outro tipo de atividade dentro da sua carreira e categoria que seja necessário executar em qualquer atividade desenvolvida pela entidade empregadora pública
- c) Exigências psicológicas e comportamentais pretende-se que o candidato seja avaliado por forma a verificar a sua capacidade para a resolução de conflitos e o seu relacionamento interpessoal quer com os colegas quer com as chefias, relevando uma gestão das emoções cuja apreciação possa ser realizada neste método de seleção.------
- 3.1. <u>Habilitação Académica</u> (HA), valorada, numa escala de O a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.2. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apende será
considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída
até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas
3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e
aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao
exercício da função a desempenhar, numa escala de O a 20 valores
3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem
formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda
consideradas as seguintes situações:
3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida
através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos,
simpósios, entre outros, do seguinte modo:
-Até 30 horas (inclusive)
- De 31 horas até 60 horas (inclusive)
- De 61 horas até 90 horas (inclusive)
- De 91 horas até 120 horas (inclusive)
- De 121 horas até 150 horas (inclusive)
-De 151 horas até 200 horas (inclusive)14 valores
- Superior a 200 horas
3.2.1.2. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida
3.2.1.2.1 offiação i folissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquinda
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -Até 30 horas (inclusive)
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -Até 30 horas (inclusive)
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -Até 30 horas (inclusive)
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -Até 30 horas (inclusive)
através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído un total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e,
consequentemente, 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;
e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir
discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas,
será este último o contabilizado
3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com
incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade
das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de
funções respeitantes à categoria de Assistente Técnico, desde que no âmbito da área Administrativa,
numa escala de O a 20 valores, do seguinte modo:
3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional em serviços da Administração Pública com
exceção dos serviços da Administração Autárquica 6 valores
3.3.1.2. Em serviços da Administração Autárquica
3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:
3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração
Autárquica10 valores
Autárquica10 valores 3.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica
3.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica



N Ol
4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questõe diretamente
relacionadas com o perfil de competências definido 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 da presença ou ausência das
competências descritas no respetivo perfil
4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:
Detém um nível elevado da competência
Detém um nível bom da competência
Detém um nível suficiente da competência
Detém um nível reduzido da competência
Detém um nível insuficiente da competência
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:
Igual ou superior a 18 valores
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores
Inferior a 6 valores
4.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem,
respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da
Entrevista de Avaliação de Competências
4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: mínimo de 30 minutos e
máxima de1 hora e 30 minutos
5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — a realizar como método facultativo optado, 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. Será
composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de trinta minutos, terá
a ponderação de 30% na classificação final, valorada numa escala de 0 a 20 valores através da
média aritmética simples dos aspetos a avaliar
Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos:

Fator de Avaliação	Assunto a abordar
Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura, expetativas profissionais
Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e 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 de expressão verbal

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:----

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

n Je

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	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.
8,00	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.
12,00	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.
16,00	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.
20,00	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.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	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.
8,00	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.
12,00	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
16,00	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.
20,00	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.

------ Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.------

O Júri

Presidente

a) Ana Sofia do Carmo Dionísio

Vogal efetivo

a) Nuno Miguel Guarda da Rocha

Vogal efetivo

a) Célia Cristina Gomes dos Santos