

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de sete (7) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional – Aviso nº61/2022 de 4 de janeiro

Ata nº1

Aos 04/01/2022, pelas 11 horas, na Sala da Direção da Escola Secundária de Arganil, reuniram os membros de Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por proferido pela senhora Diretora do Agrupamento de Escolas de Arganil, de 22/12/2021, a saber: Presidente: Maria da Graça Prazeres Ferreira Lopes, Adjunta da Diretora; Vogais efetivos: 1.º vogal: Alfredo José Carvalheiro Gonçalves, Adjunto da Diretora e 2.º vogal: Lucília Cunha e Silva, Assistente Técnica; Vogais suplentes: 1.º vogal: Maria Leonor Costa Simões, Subdiretora; e 2.º vogal: Maria da Graça das Neves Dias, Adjunta da Diretora, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de a valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura de procedimento concursal em questão constantes no despacho da senhora Diretora do Agrupamento de Escolas de Arganil supracitado e à legislação aplicável.-----

De acordo com o nº1 do artº 36º da Lei nº35/2014, de 20/06, (LGTFP), na sua actual redacção, e das alíneas a) e b) do nº1 do artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04 alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, em conformidade com o nº2 do artº 36º da LGTFP, aplicam-se aos candidatos os métodos de selecção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**; e aos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade os métodos de selecção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme estabelecido nas alíneas c) e d) do nº1 do artigo 5º da da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04 alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

Os métodos de selecção comportam uma única fase.-----
A **Prova de conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 6 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A prova é teórica, que avalia os conhecimentos (gerais e específicos), de realização Individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais.

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 às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 6 do presente Aviso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, 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.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito: a **habilitação académica (HA)**; a **experiência profissional (EP)** com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; e a **avaliação de desempenho (AD)** no período anterior, no exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.-----

Considerando o anterior, relevam para as actividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com a função de auxiliar de acção educativa, categoria de assistente operacional, tal como descrito no Anexo do nº2 do artº 88º da LGTFP.-----

Para a valoração do parâmetro de avaliação de **habilitação académica (HA)**, os critérios de avaliação adoptados são os seguintes:-----

- **4º ano de escolaridade – 10 valores;**-----
- **6º ano de escolaridade – 12 valores;**-----
- **9º ano de escolaridade – 14 valores;**-----
- **Secundário incompleto – 16 valores;**-----
- **12º ano de escolaridade – 18 valores;**-----
- **Habilitações superiores a 12º ano de escolaridade – 20 valores.**-----

A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos pelas entidades competentes portuguesas.-----

Para a valoração do parâmetro da **experiência profissional (EP)**, os critérios de avaliação adoptados são os seguintes:-----

- Sem qualquer experiência profissional – 0 valores;-----
- Experiência profissional de duração até um ano – 2 valores;-----
- Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo – 1 valor por cada ano;-----

Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciam que a actividade exercida corresponde à área objecto de recrutamento.-----

Para a valoração do parâmetro da **avaliação de desempenho (AD)**, no período anterior, será considerado o tempo em exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher, seguindo os seguintes critérios:-----

- Até 1 ano de tempo em exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher – 10 valores;-----
- - Até 2 anos de tempo em exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher – 12 valores;-----
- Até 4 anos de tempo em exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher – 16 valores;-----
- Até 6 anos de tempo em exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher – 18 valores;-----
- Mais 6 anos de tempo em exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher – 20 valores;-----

Para valoração do parâmetro da **formação profissional (FP)**, na área funcional, os critérios de avaliação adoptados são os seguintes:-----

- Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou acções, cursos de módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional – 0 valores;-----
- Até 35 horas de participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou acções, cursos de módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional – 10 valores;-----
- Até 70 horas de participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou acções, cursos de módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional – 13 valores;-----
- Até 140 horas de participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou acções, cursos de módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional – 16 valores;-----
- Participação superior a 140 horas em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou acções, cursos de módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional – 20 valores;-----

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, cursos, acções ou cursos de módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou acção, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 10 valores.-----

A **Avaliação Curricular (AC)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:-----

AC = ((3HA) + FP + (6EP) + (2AD)) / 12 ou seja, a classificação do método de selecção da avaliação curricular será igual ao triplo da classificação obtida na Habilitação Académica (HÁ), acrescida da classificação obtida na Formação Profissional (FP), acrescida do sêxtuplo da classificação obtida na Experiência Profissional (EP), acrescida do dobro da classificação obtida na Avaliação de Desempenho (AD), dividido por 12.-----

As classificações de cada parâmetro de avaliação da AC e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata.-----

A **Entrevista Profissional de Selecção (EPS)**, realizada pelo Júri do procedimento concursal na presença dos seus três elementos, é avaliada segundo os níveis classificativos de **Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente**, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**. O resultado final do método de selecção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e utiliza a escala de 0 a 20 valores. As classificações de cada parâmetro de avaliação do método de selecção e a sua classificação final, bem como o resumo dos temas abordados são registados em ficha individual própria, com a fundamentação correspondente, em cujo modelo é anexo à presente ata.-----

Os **parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Selecção (EPS)**, são os seguintes:-----

A – Expressão e Comunicação: neste parâmetro são avaliados a fluência verbal; a linguagem utilizada; a abordagem aos temas e assuntos; as soluções e hipóteses apresentadas; o espírito crítico e a cultura geral; postura e forma de estar do candidato;-----

B – Motivação e Interesse Profissional: neste parâmetro é avaliado o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, os motivos e objectivos da candidatura, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.-----

C – Qualidade e Valorização da Experiência Profissional: neste parâmetro é avaliada a demonstração do Know-how e actualização profissional do candidato face à sua experiência laboral e a sua adequação e mais-valia ao desempenho da actividade do posto de trabalho a recrutar;-----

D – Relacionamento Interpessoal e Atitude: neste parâmetro é avaliada a relação de empatia estabelecida entre candidato e o Júri, bem como a adequação dos comportamentos evidenciados pelo candidato na situação da entrevista e expressados na conversação;-----

E – Integração no Meio Profissional: neste parâmetro é avaliada a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização, no sentido de projectar a sua adaptação ao grupo de trabalho e o seu envolvimento com os objectivos das funções do posto a recrutar.-----

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, é pública, podendo assistir a cada uma os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados na vitrine dos Serviços Administrativos do Agrupamento de Escolas de Arganil e disponibilizados na página electrónica do Agrupamento de Escolas de Arganil.-----

A publicação dos resultados obtidos nos métodos de selecção é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do Agrupamento de Escolas de Arganil e disponibilizados na página electrónica do Agrupamento de Escolas de Arganil.-----

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais são publicitadas na página electrónica do Agrupamento de Escolas de Arganil.-----

A **Classificação Final (CF)** dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção e será efectuada através da seguinte fórmula:-----

-----CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS-----

ou-----

-----CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS-----

Em caso de situações de igualdade de valoração, terão preferência na ordenação final os candidatos que cumpram o previsto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril e posteriores alterações. Subsistindo o empate, o Júri decidiu por unanimidade considerar os seguintes critérios:
a) pela antiguidade das habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver

concluído o último nível académico há mais tempo; b) pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade.-----

Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que: -----

- não cumpram com os requisitos mencionados no aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos;-----

- não compareçam à EPS;-----

- obtenham uma valoração final inferior a 9,5 valores , na aplicação de cada um dos métodos de selecção ou em resultado do emprego da fórmula da Classificação Final (CF)-----

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida nos métodos de selecção.-----

Haverá lugar à audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de cada um dos métodos de selecção e antes de ser proferida a decisão final. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, mas preferencialmente, por correio eletrónico, nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11 321/2009, de 8 de maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, disponibilizado no endereço eletrónico da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em www.dgaep.gov.pt, podendo ser obtido na página eletrónica ou junto dos serviços administrativos do Agrupamento de Escolas de Arganil.-----

O Procedimento concursal tem caráter urgente, prevalecendo as funções próprias do júri sobre quaisquer outras.-----

A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação da Diretora do Agrupamento de Escolas de Arganil, é publicada na BEP; afixada em local público e visível das instalações do Agrupamento de Escolas de Arganil e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

E por não haver mais assuntos a tratar a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata que depois de lida será assinada pelos restantes membros presentes.-----



A Presidente do Júri,

O 1º Vogal

O 2º Vogal

ANEXOS

AVALIAÇÃO CURRICULAR
MÉTODO DE SELEÇÃO

A avaliação curricular (AC) visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente: as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e o tempo de desempenho no período anterior, no exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

FICHA INDIVIDUAL

Data de aplicação do método de seleção: ____/____/____

Candidato:

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)			
Critérios de Avaliação	Valoração	Classificação	
Habilitações Académicas (HA)	20		
4º ano de escolaridade	10 valores		
6º de escolaridade	12 valores		
9º ano de escolaridade	14 valores		
Secundário incompleto	16 valores		
12º ano de escolaridade	18 valores		SubTotal
Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade	20 valores		
Formação Profissional (FP)	20		

Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores		
Até 35 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	10 valores		
Até 70 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	14 valores		
Até 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	16 valores		SubTotal
Participação superior a 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	20 valores		
Experiência Profissional (EP)	20		
Sem qualquer experiência profissional	0 valores		
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores		SubTotal
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	1 valor por ano		
Tempo de Desempenho (TD)	20		
Até 1 ano de serviço	10 valores		
Até 2 anos de serviço	12 valores		
Até 4 anos de serviço	16 valores		
Até 6 anos de serviço	18 valores		SubTotal

Mais de 6 anos de serviço		20 valores			
Classificação da AC	3HA+FP+6EP+2TD/12	AC=			
		AC=			valores
		arredondamento às centésimas			
Observações:		O Júri,			
		<hr/> <hr/> <hr/>			

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

MÉTODO DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

Os candidatos são convocados para a entrevista profissional de seleção nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º do mesmo diploma, mas preferencialmente, por correio eletrónico, de acordo com o n.º 8 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, indicando o dia, hora e local da realização do mencionado método de seleção.

FICHA INDIVIDUAL

Data de aplicação do método de selecção: ___/___/_____

Candidato:

Hora:

Resumo dos temas a abordar e guião da EPS

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)			
<p>A - EXPRESSÃO E COMUNICAÇÃO - fluência verbal do/a candidato/a linguagem utilizada; abordagem aos temas e assuntos; soluções e hipóteses apresentadas; espírito crítico e cultura geral; postura e forma de estar do candidato.</p>			
PONDERAÇÃO = 20%			
VALORAÇÃO			
ESCALA		Fundamentação	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
O			

<p>20</p>	<p>Elevado</p>	<p>O/A candidato/a revela: excecional oralidade transmitida por um discurso muito fluente; a linguagem utilizada muito adequada, rica, profunda, técnica e correta; bastante transparência e síntese na transmissão das suas ideias, de caudal muito significativo e com uma sequência lógica de raciocínio; concreto realismo, criatividade e adequação nas soluções e hipóteses apresentadas; desenvolvida capacidade de análise crítica das situações e dos problemas; postura e forma de estar muito distinta, correta e adequada relativamente à situação da entrevista e aos temas abordados.</p>	
<p>16</p>	<p>Bom</p>	<p>O/A candidato/a revela: boa oralidade transmitida por um discurso fluente; a linguagem utilizada adequada, rica, profunda, técnica e correta; transparência e síntese na transmissão das suas ideias, de caudal significativo e com uma sequência lógica de raciocínio; concreto realismo e adequação nas soluções e hipóteses apresentadas; desenvolvida capacidade de análise crítica das situações e dos problemas; postura e forma de estar distinta, correta e adequada relativamente à situação da entrevista e aos temas abordados.</p>	
<p>12</p>	<p>Suficiente</p>	<p>O/A candidato/a revela um discurso fluente; a linguagem utilizada adequada e correta; transparência na transmissão de algumas ideias com suficiente racionalidade; adequação satisfatória nas soluções e hipóteses apresentadas; mediana capacidade de análise crítica das situações e dos problemas; postura e forma de estar adequada relativamente à situação da entrevista e a alguns temas abordados.</p>	

8	Reduzido	O/A candidato/a revela um discurso pouco fluente; linguagem utilizada de nível básico; pouca transparência na transmissão das suas ideias sem suficiente racionalidade; soluções e hipóteses apresentadas desadequadas; diminuta capacidade de análise crítica das situações e dos problemas; postura e forma de estar perturbadas relativamente à situação da entrevista e a alguns temas abordados.	
4	Insuficiente	O candidato revela insuficiente capacidade de expressão e comunicação verbal num discurso desorganizado e cuja linguagem utilizada é de nível básico e desadequada; sem racionalidade ou perceção das suas ideias; não apresenta soluções e hipóteses; sem capacidade de análise crítica e ou síntese das situações e dos problemas; postura e forma de estar desadequadas relativamente à situação da entrevista e aos temas abordados.	
		DELIBERAÇÃO DO JÚRI	
		CLASSIFICAÇÃO:	
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO			
<p>B - MOTIVAÇÃO E INTERESSE PROFISSIONAL - empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, os motivos e objetivos da candidatura, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.</p>			
	PONDERAÇÃO = 20%		
VALORAÇÃO			
ESCALA	Fundamentação		

CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
0			
20	Elevado	O/A candidato/a revela um enorme empenho na sua realização profissional que passa pelas atividades do posto de trabalho a recrutar, designadamente procura aprofundar os seus conhecimentos na área, por si e através de outros; frequenta ações de formação profissional na área; partilha experiências sociais que contribuem para o aperfeiçoamento profissional; demonstra grande motivação e detém objetivos considerados válidos que correspondem e se coadunam com as funções objeto de recrutamento.	
16	Bom	O/A candidato/a revela empenho na sua realização profissional que passa pelas atividades do posto de trabalho a recrutar, designadamente procura atualizar os seus conhecimentos na área, por si e através de outros; frequenta ações de formação profissional na área; partilha algumas experiências sociais que contribuem para o aperfeiçoamento profissional; demonstra boa motivação e detém objetivos determinados que correspondem e se coadunam com as funções objeto de recrutamento.	
12	Suficiente	O/A candidato/a revela empenho satisfatório na sua realização profissional que passa pelas atividades do posto de trabalho a recrutar, designadamente mantém conhecimentos na área; frequenta algumas ações de formação profissional na área; tem algumas experiências sociais que contribuem para o aperfeiçoamento profissional; demonstra suficiente motivação e detém alguns objetivos que correspondem e se coadunam com as funções objeto de recrutamento.	

0			Concreta
20	Elevado	O/A candidato/a demonstra que tem vasta e rica experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a recrutar, facto que lhe confere saber-fazer relevante e as competências requeridas pelas funções a recrutar e que prognosticam grande facilidade na adequação ao posto de trabalho, constituindo maior valor para o serviço.	
16	Bom	O/A candidato/a demonstra que tem grande experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a recrutar, facto que lhe confere o saber-fazer necessário e as competências requeridas pelas funções a recrutar e que prognosticam grande adequação ao posto de trabalho, constituindo valor para o serviço.	
12	Suficiente	O/A candidato/a demonstra que tem suficiente experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a recrutar, facto que lhe confere um saber-fazer satisfatório e algumas competências requeridas pelas funções a recrutar e que prognosticam adequação ao posto de trabalho, respondendo às necessidades do serviço.	
8	Reduzido	O/A candidato/a demonstra que tem pouca experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a recrutar, facto que lhe confere diminuto saber-fazer e insuficientes competências para o desempenho das funções a recrutar e que prognosticam dificuldades na adequação ao posto de trabalho, respondendo deficitariamente às necessidades do serviço.	

4	Insuficiente	O/A candidato/a demonstra que não detém experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho a recrutar, facto que lhe não lhe confere o saber-fazer e competências necessárias para o desempenho das funções a recrutar e que prognosticam muitas dificuldades na adequação ao posto de trabalho, não respondendo às necessidades do serviço.	
DELIBERAÇÃO DO JÚRI			
CLASSIFICAÇÃO:			
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO			
D -RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E ATITUDE: é avaliada a relação de empatia estabelecida entre o candidato e o Júri, bem como a adequação dos comportamentos evidenciados pelo candidato na situação da entrevista e expressados na conversação.			
PONDERAÇÃO = 20%			
VALORAÇÃO			
ESCALA		Fundamentação	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
0			
20	Elevado	A facilidade da relação estabelecida na situação da entrevista caracteriza-se pela revelação da extraversão (autoconfiança e espontaneidade), amabilidade (gentileza, empatia e consideração) e responsabilidade (cuidado, atenção, perseverança e empenho) do/a candidato/a que demonstrou também ser bastante assertivo, ético e adequado.	
16	Bom	A relação estabelecida na situação da entrevista caracteriza-se pela revelação da confiança, amabilidade (gentileza, empatia) e responsabilidade (cuidado, atenção e empenho) do/a candidato/a que demonstrou também ser assertivo, ético e adequado.	

12	Suficiente	A relação estabelecida na situação da entrevista caracteriza-se pela revelação da confiança, gentileza, atenção e empenho do/a candidato/a que demonstrou também ser suficientemente adequado.	
8	Reduzido	A situação da entrevista caracteriza-se pela pouca empatia estabelecida e pela verificação de dificuldades em estabelecer uma relação adequada com o/a candidato/a que revelou também diminuta convicção.	
4	Insuficiente	Na situação da entrevista não foi possível estabelecer qualquer relação de empatia com o/a candidato/a que demonstrou atitudes desadequadas e comportamentos perturbados.	
DELIBERAÇÃO DO JÚRI			
CLASSIFICAÇÃO:			
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO			
E - INTEGRAÇÃO NO MEIO SOCIOPROFISSIONAL - a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultural organização municipal, no sentido de projetar a sua adaptação ao grupo de trabalho e o seu envolvimento com objetivos das funções do posto de trabalho a recrutar.			
PONDERAÇÃO = 20%			
VALORAÇÃO			
ESCALA		Fundamentação	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
0			
20	Elevado	O/A candidato/a detém objetivos e expectativas que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com a partilha do clima organizacional municipal que conhece bem e em que participa proativamente, factos que prevêm uma fácil	

		adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local e particularmente do Município de Arganil.	
16	Bom	O/A candidato/a detém objetivos que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com a partilha do clima organizacional municipal que conhece e em que participa ativamente, factos que prevêm uma fácil adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
12	Suficiente	O/A candidato/a detém alguns objetivos que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com o clima organizacional municipal que conhece satisfatoriamente, factos que prevêm a normal adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
8	Reduzido	O/A candidato/a tem poucos objetivos que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com o clima organizacional municipal que pouco conhece, factos que preveem dificuldades na adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
4	Insuficiente	O/A candidato/a não tem objetivos que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com o clima organizacional municipal que desconhece, factos que prevêm grandes dificuldades na adaptação e integração no posto de trabalho e no contexto da Administração Local.	
DELIBERAÇÃO DO JÚRI			

CLASSIFICAÇÃO:			
		VALORAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO	
CLASSIFICAÇÃO:		E.P.S. = (A+B+C+D+E)/5 valores	
	E.P.S. =	0,00	
		(arredondamento às centésimas)	
		O Júri,	
		_____ (Presidente)	
		_____ (Vogal)	
		_____ (Vogal)	