



Acta da primeira reunião do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para recrutamento de um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior, relativa à reunião dos requisitos exigidos – Referência A) área de Gestão

ACTA PARA A DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS NA APLICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO

Aos vinte e três do mês de Abril do ano de dois mil e dezoito, nesta Vila de Boticas e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do concurso referenciado em epígrafe, com a seguinte constituição: Presidente – Dr. Manuel Augusto Silva Barreira, Diretor de Departamento; Vogais – Eng.º Óscar Alexandre Gonzalez Santos Lucas, Chefe de Divisão e Dr. Paulo João Pereira Jorge, Técnico Superior, os quais constituem o Júri do concurso referenciado em epígrafe.

A presente reunião tem por objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de seleção.

Métodos de seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 22 de junho e nos artigos 6.º e 7.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

- 1) Avaliação Curricular (AC)
- 2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- 3) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

B) Candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

4) Prova de Conhecimentos (PC)

5) Avaliação Psicológica (AP)

6) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optarem pela realização dos métodos 4 e 5.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Por cada método de seleção, serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1 - Avaliação Curricular (AC) - Com uma ponderação de 35%, 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. 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)

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 20\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%$$

Sendo:

HA - Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores do grau 3 de complexidade funcional, correspondente ao grau académico de Licenciatura, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, todos da



LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho – 12 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

FP - Formação profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas, até ao valor máximo de 20 valores:

Ações de formação com duração \leq 14 horas – 1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração $>$ 14 horas e \leq que 35 horas – 2 valor/cada ação;

Ações de formação com duração $>$ 35 horas e \leq que 60 horas – 3 valores/cada ação;

Ações de formação com duração $>$ 60 horas e \leq que 100 horas – 4 valores/cada ação;

Ações de formação com duração $>$ 100 horas – 5 valores/cada ação;

Sem formação relevante – 0 valores.

Só será contabilizada a formação obtida nos últimos 5 anos contados da data da publicação do aviso de abertura.

EP - Experiência Profissional – considerando-se a experiência obtida com a execução de atividades relacionadas com o conteúdo funcional:

Inferior a 2 anos – 1 valor;

Igual ou superior a 2 ano e inferior a 4 anos - 2 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 4 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 6 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos - 8 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos - 10 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos - 12 valores;

Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos - 14 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos - 16 valores;

Igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos - 18 valores;



Igual ou superior a 20 anos – 20 valores;

Sem experiência profissional – 0 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD - Avaliação de desempenho - em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado - 5 valores;

Desempenho Adequado - 12 valores;

Desempenho Relevante - 16 valores;

Desempenho Excelente - 20 valores.

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro (em conformidade com o n.º 3, do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro).

A Avaliação Curricular do(s) candidato(s) será efetuada com recurso à ficha de avaliação curricular (Anexo 1) e ao mapa de avaliação curricular (Anexo 2).

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Com uma ponderação de 35%, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação deste método de seleção será efetuada por técnicos credenciados de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

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 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 valores, nos termos do n.º 5, do artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Com uma ponderação de 30% e duração máxima de 30 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação e interesse profissional, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

3.1 - Critérios de avaliação:

Critério 1- Motivação e interesse profissional: Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - 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.

Nível de avaliação 8 - Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

Nível de avaliação 12 - 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.

Nível de avaliação 16 - 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 de motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha da especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos



forte e pontos fracos, permitindo prognosticar solida motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

Critério 2 - Relacionamento interpessoal: Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, avaliara o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - 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.

Nível de avaliação 8 - 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.

Nível de avaliação 12 - 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.

Nível de avaliação 16 - 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 francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 20 - 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.

Critério 3 – Capacidade de comunicação: Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal, de acordo com os seguintes níveis de classificação:



Nível de avaliação 4 - 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.

Nível de avaliação 8 - 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.

Nível de avaliação 12 - Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.

Nível de avaliação 16 - 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.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

3.2 - Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação, nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do art.º 18º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3.3 - Guião da entrevista e ficha individual de avaliação: Tendo em vista a aplicação do método de seleção, o júri deliberou aprovar o modelo de guião de entrevista (Anexo 3) e o modelo de ficha individual de avaliação (Anexo 4), ambos em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante.

4 - Prova de Conhecimentos (PC) - Com uma ponderação de 45 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. A prova de conhecimentos é de caráter individual e assume a forma escrita,



revestindo natureza teórica e individual, com a duração máxima de 120 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, em formato papel, para a sua realização.

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas (todos os diplomas a seguir identificados deverão ser considerados na sua atual redação):

Referência A) – 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;

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;

Estatuto dos Eleitos Locais – Lei n.º 29/1987, de 30 de junho;

Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 03 de Setembro;

Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;

POCAL - Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro;

Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 127/12, de 21 de junho.

5 - Avaliação Psicológica (AP) - A avaliação psicológica, com uma ponderação de 25 %, 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 previamente definido.

A preparação e a aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o estabelecido no artigo 10º, da Portaria nº 83-A/209, de 22 de



janeiro, alterada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, sendo remetidos os resultados aos membros do júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o 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.

6 - Classificação Final (CF) - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala da 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Candidatos nas situações descritas em **A)**

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Candidatos nas situações descritas em **B)**

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista Avaliação de Competências;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção;

A Classificação Final do(s) candidato(s) será efetuada com recurso ao mapa de classificação final (Anexo 5).

ou,

CF - Classificação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção;

A Classificação Final do(s) candidato(s) será efetuada com recurso ao mapa de classificação final (Anexo 6).

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 35.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49.º, da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de requalificação e posteriormente de entre candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35º, da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril e, subsistindo o empate, pela melhor nota de habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional relacionada com a função a que concorre e em seguida pela maior formação profissional.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º, da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril. Nestes termos proceder-se-á:

- 1) À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- 2) À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

7 - Nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º, do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º, do mesmo Decreto-Lei.

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

As deliberações do Júri foram todas tomadas por unanimidade. E não havendo mais nada a tratar, se encerrou a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,


(Dr. Manuel A. S. Barreira)


(Eng.º Óscar Lucas)


(Dr. Paulo Jorge)



**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica
de emprego público por tempo indeterminado
Técnico Superior – Referência A) área de Gestão**

**ANEXO 1
Ficha de Avaliação Curricular**

Nome: _____

Parâmetro **HA** – Habilitação Académica

Valoração – 25%

Habilitação Académica	Pontuação
Total	

Parâmetro **FP** – Formação Profissional

Valoração – 20%

Formação Profissional	Pontuação
Total	

Parâmetro **EP** – Experiência Profissional

Valoração – 30%

Experiência Profissional	Pontuação
Total	

Parâmetro **AD** – Avaliação de Desempenho

Valoração – 25%

Avaliação de Desempenho	Pontuação
Total	

Boticas, ____ de ____ de 2018

O Júri: _____  _____

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM POR TEMPO INDETERMINADO
TÉCNICO SUPERIOR - REFERÊNCIA A) ÁREA DE GESTÃO**

ANEXO 2

AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOMES	Habilitações Académicas	Formação Profissional	Experiência Profissional	Avaliação Desempenho	Avaliação Curricular
	HA	FP	EP	AD	AC=HA25%+FP20%+EP30%+AD25%

O Júri,

(Dr. Manuel Barreira)

(Eng.º Óscar Lucas)

(Dr. Paulo Jorge)

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica
de emprego público por tempo indeterminado
Técnico Superior – Referência A) área de Gestão; Referência B) área
de Engenharia Florestal; Referência C) área de Engenharia Civil**

**ANEXO 3
GUIAO DE ENTREVISTA**

Início de entrevista: [Pedir cartão do cidadão]

Bom dia / Boa tarde

Vai hoje realizar a entrevista profissional de seleção no âmbito do concurso para o Município de Boticas e identificado em epígrafe. Nos somos (*identificação dos entrevistadores*), membros do Júri do procedimento concursal.

A entrevista terá uma duração de até 30 minutos. Os parâmetros que estão em avaliação são os que constam da ata n.º 1 que, como creio que sabe, são os seguintes:

- Motivação e interesse profissionais
- Relacionamento interpessoal
- Capacidade de comunicação

O Júri irá tomar algumas notas no decurso desta entrevista.

Tem alguma questão que queira colocar antes de iniciarmos?

Fecho da entrevista:

Finalizou a entrevista. Tem alguma questão?

As conclusões desta entrevista serão registadas e oportunamente os resultados serão divulgados.

Obrigada/o.

Questões não tipificadas feitas por candidatos



As questões a colocar devem ter por referência o percurso profissional e acadêmico do candidato(a). Podem, porém, as questões ser adaptadas ao contexto do candidato e à dinâmica da entrevista, desde que relacionadas com as competências e parâmetros em avaliação na entrevista.

Competência / Definição	Parâmetros	Questões
Motivação e interesse profissional Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais		
Relacionamento interpessoal Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, avaliara 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		

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica
de emprego público por tempo indeterminado
Técnico Superior – Referência A) área de Gestão**

ANEXO 4

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Nome: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação	Pontuação Individual (4, 8, 12, 16 e 20)			Classificação final (Votação nominal por maioria)	
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Qualitativa	Quantitativa
Motivação e interesse profissionais					
Relacionamento interpessoal					
Capacidade de comunicação					
Valoração final da entrevista (Média aritmética simples)					

Fundamentação relativa à EPS:

Boticas, ____ de _____ de 2018

O Presidente: _____

O 1º Vogal: _____

O 2º Vogal: _____

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E FINANÇAS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM POR TEMPO INDETERMINADO
TÉCNICO SUPERIOR - REFERÊNCIA A) ÁREA DE GESTÃO

ANEXO 5

CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOMES	Avaliação Curricular	Entrevista Avaliação Competências	Entrevista Profissional Seleção	Classificação Final
	AC	EAC	EPS	
				CF=AC35%+EAC35%+EPS30% 0,00

O Júri,

(Dr. Manuel Barreira)

(Eng.º Óscar Lucas)

(Dr. Paulo Jorge)

BÓTICAS
CÂMARA MUNICIPAL

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E FINANÇAS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM POR TEMPO INDETERMINADO
TÉCNICO SUPERIOR - REFERÊNCIA A) ÁREA DE GESTÃO

ANEXO 6

CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOMES	Prova Conhecimentos	Avaliação Psicológica	Entrevista Profissional Seleção	Classificação Final
	PC	AP	EPS	
				0,00

O Júri,

(Dr. Manuel Barreira)

(Eng.º Óscar Lucas)

(Dr. Paulo Jorge)