

**Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil (área de Arqueologia)**

Aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano dois mil e vinte, pelas dez horas, na sala de reuniões do Centro Empresarial e Tecnológico de Arganil, reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal nº 9/PC46.1/2020 DAGF, de 30 de março de 2020, a saber, Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira, Presidente do Júri; Ana Maria de Carvalho Afonso Alves, da carreira e categoria de Técnica Superior, área funcional de serviço social, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, afeta à Divisão de Desenvolvimento Económico e Social, 1ª Vogal Efetivo do Júri, e Bruno Miguel Madeira Dinis, da carreira e categoria de Técnico Superior, área funcional de arquitetura, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, afeto à Divisão de Gestão Urbanística, 2ª Vogal Efetivo do Júri, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. \_\_\_\_\_

De acordo com o nº 1 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20/06, na sua atual redação (adiante designada LTFP) e com o nº 1 do artigo 5 da Portaria nº125-A/2019, de 30/04 (adiante designada por Portaria), os métodos de seleção obrigatórios do presente procedimento concursal são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, a aplicar nos termos da Portaria. Em conformidade com o nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto quando o candidato os afaste por escrito. \_\_\_\_\_

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação do método de seleção da avaliação curricular, vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil e que, para aplicação do método de seleção da prova de conhecimentos, no caso de impossibilidade de utilização das competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil, será solicitado ao Senhor Presidente da Câmara, em conformidade com a alínea i) do nº2 do artº 14º da Portaria, a colaboração de

entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. No que respeita à aplicação dos métodos de seleção da avaliação psicológica ou da entrevista de avaliação de competências, foi deliberado solicitar ao Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com a alínea i) do nº2 do artº14º da Portaria a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada.

Os métodos de seleção comportam uma fase.

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e assumirá a forma escrita, revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração máxima de uma hora e meia e comportará uma só fase. A prova será com consulta, em suporte de papel e constituída por questões de desenvolvimento, de pergunta direta e ou de escolha múltipla, incidindo sobre casos práticos no âmbito da atividade profissional e conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, recomendando-se a seguinte legislação e bibliografia para a sua preparação e para consulta, não podendo para este efeito ser comentada ou anotada: —

- Estrutura orgânica dos serviços municipais de Arganil (Despacho nº2070/2011, publicado na IIª Série do Diário da República nº19, de 27/01/2011, Despacho nº2527/2013, publicado na IIª Série do Diário da República nº32, de 14/02/2013 e Despacho nº1443/2020, publicado na IIª Série do Diário da República nº21, de 30/01/2020);

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei nº75/2013, de 12/09 e Lei nº169/99, de 18/09, ambas na atual redação);

- Lei Geral do trabalho em Funções Públicas (Lei nº35/2014, de 20/06, na atual redação);

- Código do Trabalho (Lei nº7/2009, de 12/02, na atual redação);

- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei nº4/2015, de 07/01);

- Regime Jurídico de estudos, projetos, relatórios, obras, ou intervenções sobre bens culturais classificados, ou em vias de classificação, de interesse nacional, de interesse público, ou de interesse municipal (Decreto Lei nº 140/2009 de 15/06);

- Lei de bases da política e do regime de proteção e de valorização do património cultural (Lei nº 107/2001 de 08/09);

- Regulamento de trabalhos arqueológicos (Decreto-Lei nº164/2014, de 04/11);

- Lei-Quadro dos Museus Portugueses (Lei n.º 47/2004 de 19/08);

- Ferreira, Ana e Oliveira, Cristina (1993) - Levantamento Arqueológico do Concelho de Arganil - Vol I,II e III - Instituto de Arqueologia da Faculdade de Letras Universidade de Coimbra (policopiado);

- Alarcão, Jorge; Lopes, Maria e Moura, Maria (1985) - As Origens do Povoamento na Bacia do Alva in arqueologia.Porto,12 pp. 184 a 194.



A prova de conhecimentos será valorada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas. \_\_\_\_\_

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidades habilitadas e acreditadas para o efeito. \_\_\_\_\_

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e, na última fase, para os candidatos que tenham completado o método, 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 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 formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. \_\_\_\_\_

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão nos domínios da arqueologia; executar ou coordenar a execução de todo o tipo de trabalhos específicos no âmbito da arqueologia no campo, em meio urbano, em gabinetes ou laboratórios; conceber e desenvolver projetos; efetuar prospeções, escavações, peritagens, estudos diversos, exposições, conferências e elaborar publicações; emitir pareceres sobre normas de proteção de gestão do património arqueológico ou sobre projetos de conservação; executar funções nas áreas do restauro e musealização de imóveis e sítios arqueológicos; elaborar a Carta de Arqueologia do Concelho; desenvolver ações de divulgação do património cultural (móvel e imóvel); organizar a reserva dos Núcleos Museológicos; promover a organização e realização de atividades que incentivem a promoção da educação patrimonial, bem como outras tarefas inerentes às atribuições do serviço constantes no Regulamento da organização dos serviços municipais. --

Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes: \_\_\_\_\_

- Licenciatura na área de atividade – 18 valores; \_\_\_\_\_
- Mestrado na área de atividade – 19 valores; \_\_\_\_\_
- Doutoramento na área de atividade – 20 valores. \_\_\_\_\_

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

Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: \_\_\_\_\_

- Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional – 0 valores; \_\_\_\_\_
- Seminários, colóquios, congressos e encontros profissionais até 7 horas – 0,5 valores cada; \_\_\_\_\_
- Cursos, ações ou módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7 horas e até 14 horas – 1 valor cada; \_\_\_\_\_
- Cursos, ações ou módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14 horas e até 35 horas – 1,5 valor cada; \_\_\_\_\_
- Cursos, ações ou módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35 horas – 2 valores cada. \_\_\_\_\_

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo e considerados na área funcional. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 7 horas. \_\_\_\_\_

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: \_\_\_\_\_

- Experiência profissional de duração até um ano – 10 valores; \_\_\_\_\_
- Acresce um valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de um ano completo, até ao limite máximo de 20 valores. \_\_\_\_\_

Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida corresponde à área objeto de recrutamento. \_\_\_\_\_

Para a valoração do parâmetro da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios de avaliação: \_\_\_\_\_

- Lei nº66-B/2007, de 28/12 na sua atual redação: Desempenho Excelente – 20 valores; Desempenho Relevante – 16 valores; Desempenho Adequado – 12 valores e Desempenho Inadequado – 8 valores. \_\_\_\_\_
- Caso seja verificada a inexistência de avaliação de desempenho ou a existência de avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerada a avaliação de desempenho de Bom/Desempenho Adequado – 12 valores. \_\_\_\_\_

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética 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 seleção da avaliação curricular será igual ao quociente entre a soma do triplo da classificação obtida em



habilitação académica, da classificação obtida em formação profissional, do sêxtuplo da classificação obtida em experiência profissional e do dobro da classificação obtida em avaliação do desempenho, e doze

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

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e 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.

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

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais: orientação para resultados; orientação para o serviço público; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço; trabalho de equipa e cooperação; e tolerância à pressão e contrariedades. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

De acordo com o disposto no nº4 do artº36º da LTFP e com o artº6º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, a aplicar a todos os candidatos aprovados, a entrevista profissional de seleção que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção, 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, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final do método de seleção 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 seleção e a sua classificação final, bem como o resumo dos temas abordados são registadas em ficha individual própria, com a fundamentação correspondente, em cujo modelo é anexo à presente ata.

Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

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

B – Motivação e Interesse profissional: neste parâmetro é avaliado o empenho 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.

C – Qualidade e valorização da experiência profissional: neste parâmetro é avaliada a demonstração do *know-how* e atualização profissional do candidato face à sua experiência laboral e a sua adequação e mais-valia ao desempenho da atividade do posto de trabalho a recrutar. \_\_\_\_\_

D – Relacionamento interpessoal e atitude: neste parâmetro 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. \_\_\_\_\_

E – Integração no meio socioprofissional: neste parâmetro é avaliada a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultural da organização municipal, no sentido de projetar a sua adaptação ao grupo de trabalho e o seu envolvimento com os objetivos das funções do posto de trabalho a recrutar. \_\_\_\_\_

A entrevista profissional de seleção é pública, podendo assistir a cada uma os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados no átrio do Espaço do Cidadão dos serviços municipais de Arganil e disponibilizados na página eletrónica municipal. \_\_\_\_\_

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: \_\_\_\_\_

a) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica:  $VF=40\%PC+30\%AP+30\%EPS$ , ou seja, a prova de conhecimentos ponderará quarenta por cento, a avaliação psicológica trinta por cento e a entrevista profissional de seleção trinta por cento na classificação final.

b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências:  $VF=40\%AC+30\%EAC+30\%EPS$ , ou seja, a avaliação curricular ponderará quarenta por cento, a entrevista de avaliação de competências trinta por cento e a entrevista profissional de seleção trinta por cento na classificação final. \_\_\_\_\_

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº27º da Portaria e outros legalmente previstos. \_\_\_\_\_

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada fase que comporem, são eliminatórios, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fases de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. \_\_\_\_\_

Os métodos de seleção, poderão ser realizados com recurso à utilização das novas tecnologias de comunicação e informação, caso seja manifestamente não recomendável a sua realização presencial e nesta perspetiva, cada método de seleção será aplicado de igual forma a todos os candidatos a esse aprovados. \_\_\_\_\_

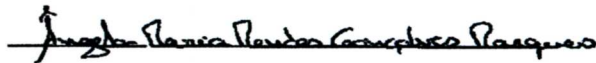
A publicação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio do Espaço do Cidadão dos serviços municipais de Arganil e disponibilizada em [www.cm-arganil.pt](http://www.cm-arganil.pt). A publicação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após



homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República, afixada no átrio do Espaço do Cidadão dos serviços municipais de Arganil e disponibilizada em [www.cm-arganil.pt](http://www.cm-arganil.pt).

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 em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

**Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Presidente do Júri**



**Ana Maria de Carvalho Afonso Alves, 1ª Vogal Efetivo do Júri**



**Bruno Miguel Madeira Dinis, 2ª Vogal Efetivo do Júri**

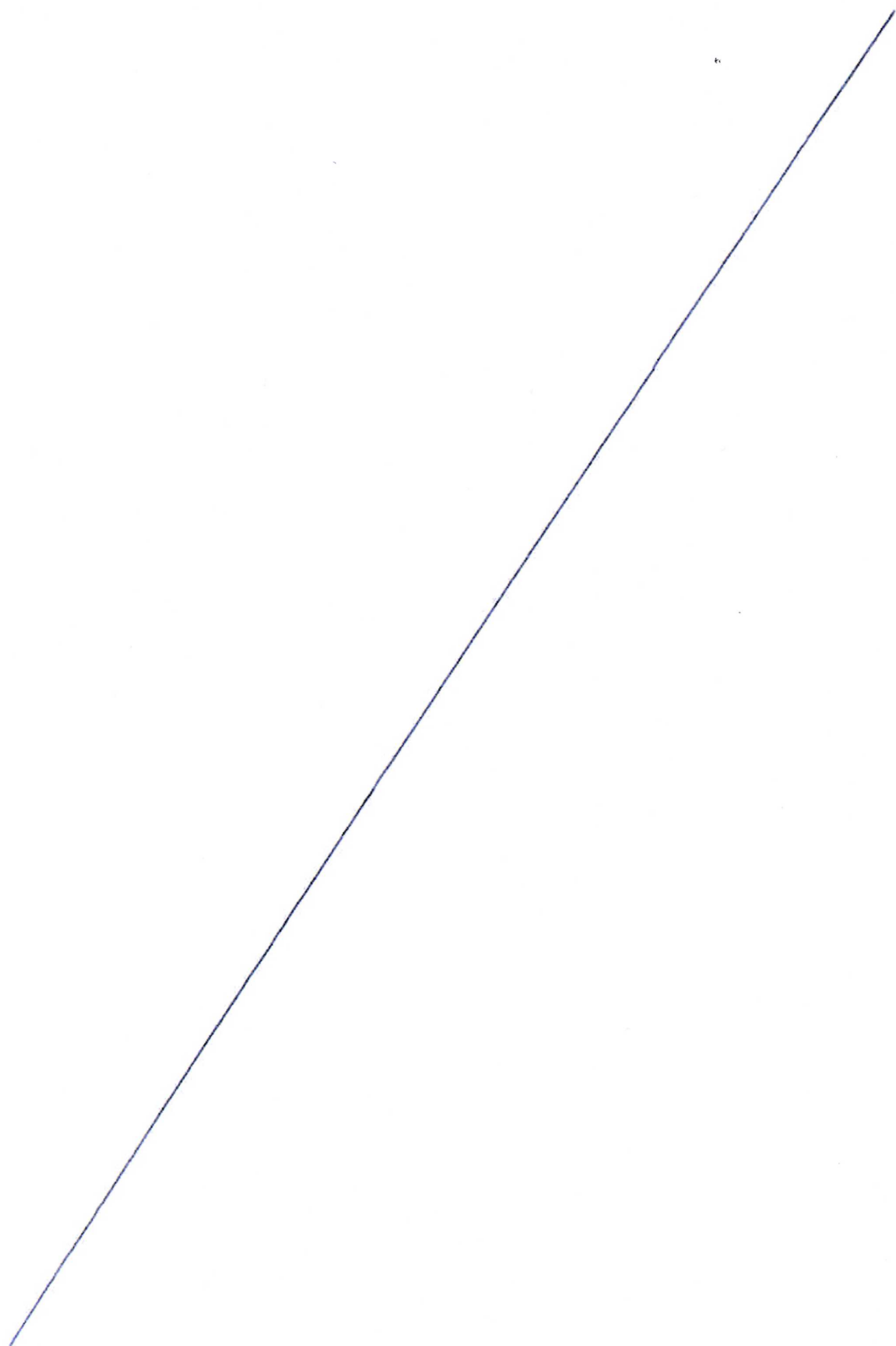


Publicitada na página eletrónica

municipal em \_\_/\_\_/\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





Handwritten initials/signature in the top right corner.



**Procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

**1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)**

CrITÉrios de Avaliação	ValoraÇão	Classificação	
<b>1 - Habilitações Académicas (HA)</b>		<b>20</b>	
Licenciatura na área de atividade	18 valores		
Mestrado na área de atividade	19 valores		<b>SUBTOTAL</b>
Doutoramento na área de atividade	20 valores		

<b>2 - Formação Profissional (FP)</b>		<b>20</b>	
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores		
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h	0,5 valores cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h	1 valor cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h	1,5 valores cada		<b>SUBTOTAL</b>
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h	2 valores cada		

<b>3 - Experiência Profissional (EP)</b>		<b>20</b>	
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores		<b>SUBTOTAL</b>
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	1 valor por ano		

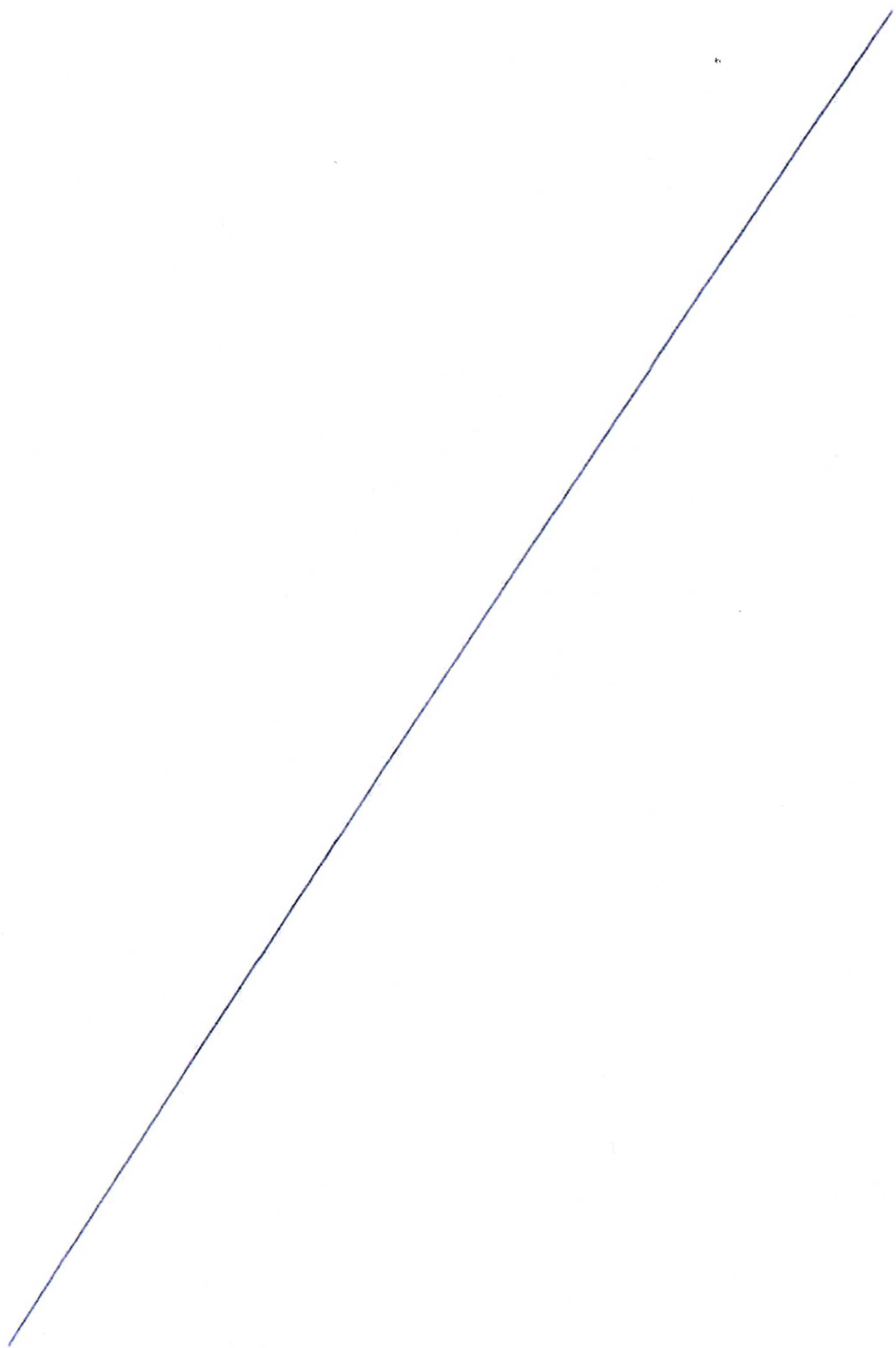
<b>4 - Avaliação de Desempenho (AD)</b>		<b>20</b>	
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20	
	Desempenho Relevante	16	
	Desempenho Adequado	12	
	Desempenho Inadequado	8	<b>SUBTOTAL</b>
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação	Bom/Adequado	12	

Classificação da AC	<b>3HA+FP+6EP+2AD/12</b>	AC = ____ + ____ + ____ + ____ / ____
		AC = ____ valores
		(arredondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,

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







## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

(artº6º da Portaria nº125-A/2009, de 30/04)

**Procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Arganil (Área de arqueologia)**

OE \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (Código da BEP)



## **A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

### **3º MÉTODO DE SELEÇÃO**

A entrevista profissional de seleção, método de seleção facultativo ou complementar, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção foi realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

A entrevista profissional de seleção é pública, podendo a ela assistir todos os interessados.

A entrevista profissional de seleção 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.

O resultado final da entrevista profissional de seleção, quando a entrevista seja realizada pelo júri, determina-se da seguinte forma: a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

### **FICHA INDIVIDUAL**

DATA DA APLICAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO: \_\_/\_\_/\_\_

CANDIDATO:

HORA:

### **RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS E GUIÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

*(Temas e questões efetuadas)*





**PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO**

**A – EXPRESSÃO E COMUNICAÇÃO** - neste parâmetro são avaliadas a fluência verbal do candidato; a linguagem utilizada; a abordagem aos temas e assuntos; as soluções e hipóteses apresentadas; o espírito crítico e a cultura geral; a postura e forma de estar do candidato.

**PONDERAÇÃO = 20%**

VALORAÇÃO			
ESCALA		Fundamentação	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
20	Elevado	O candidato revela: excepcional oralidade transmitida por um discurso muito fluente; 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.	
16	Bom	O candidato revela: boa oralidade transmitida por um discurso fluente; 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.	
12	Suficiente	O candidato revela um discurso fluente; 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.	
8	Reduzido	O candidato 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 percepção 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	

**B – MOTIVAÇÃO E INTERESSE PROFISSIONAL:** neste parâmetro é avaliado o empenho 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.

**PONDERAÇÃO = 20%**

VALORAÇÃO			
ESCALA		Fundamentação	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
20	Elevado	O candidato 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 candidato 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 candidato 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.	
8	Reduzido	O candidato revela pouco empenho na sua realização profissional, designadamente, detém conhecimentos na área; frequenta poucas ações de formação profissional na área; não revela experiências sociais que contribuam para o aperfeiçoamento profissional; demonstra diminuta motivação e detém poucos objetivos que correspondem e se coadunam com as funções objeto de recrutamento.	
4	Insuficiente	O candidato não revela empenho na sua realização profissional, designadamente, não detém conhecimentos na área; não frequenta ações de formação profissional na área; não revela experiências sociais que contribuam para o aperfeiçoamento profissional; não demonstra motivação e não detém objetivos que correspondem e se coadunam com as funções objeto de recrutamento.	

DELIBERAÇÃO DO JÚRI	
CLASSIFICAÇÃO	





**C – QUALIDADE E VALORIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:** neste parâmetro é avaliada a demonstração do know-how e atualização profissional do candidato face á sua experiência laboral e a sua adequação e mais-valia ao desempenho da atividade do posto de trabalho a recrutar.

**PONDERAÇÃO = 20%**

<b>VALORAÇÃO</b>			
<b>ESCALA</b>		<b>Fundamentação</b>	
<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>Descrição Genérica</b>	<b>Descrição Concreta</b>
20	Elevado	O candidato 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 candidato 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 candidato 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 candidato 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 candidato 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.	

<b>DELIBERAÇÃO DO JÚRI</b>	
<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	



**D – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E ATTITUDE:** neste parâmetro 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%**

<b>VALORAÇÃO</b>			
<b>ESCALA</b>		<b>Fundamentação</b>	
<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>Descrição Genérica</b>	<b>Descrição Concreta</b>
20	Elevado	A facilidade da relação estabelecida na situação da entrevista caracteriza-se pela revelação da extraversão (auto-confiança e espontaneidade), amabilidade (gentileza, empatia e consideração) e responsabilidade (cuidado, atenção, perseverança e empenho) do candidato 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 candidato 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 candidato 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 candidato que revelou também diminuta convicção.	
4	Insuficiente	Na situação da entrevista não foi possível estabelecer qualquer relação de empatia com o candidato que demonstrou atitudes desadequadas e comportamentos perturbados.	

<b>DELIBERAÇÃO DO JÚRI</b>	
<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	



**E – INTEGRAÇÃO NO MEIO SOCIOPROFISSIONAL:** neste parâmetro é avaliada a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultural da organização municipal, no sentido de projetar a sua adaptação ao grupo de trabalho e o seu envolvimento com os objetivos das funções do posto de trabalho a recrutar.

**PONDERAÇÃO = 20%**

ESCALA		VALORAÇÃO	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Fundamentação	
		Descrição Genérica	Descrição Concreta
20	Elevado	O candidato 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 proactivamente, 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 candidato 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 activamente, factos que prevêm uma fácil adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
12	Suficiente	O candidato 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 candidato 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 prevêm dificuldades na adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
4	Insuficiente	O candidato 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 = (   +   +   +   +   )/5 = **valores**

(arredondamento às centésimas)

O Júri,

\_\_\_\_\_ (Presidente)

\_\_\_\_\_ (Vogal)

\_\_\_\_\_ (Vogal)

