

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 quatro postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Município de Arganil (Edifícios e Equipamentos – Administração Direta)

Ao 24/04/2020, pelas 10:30 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 10/PC47.1, de 30/03/2020, a saber, Alfredo Carreira Fonseca Costa, Técnico Superior, Relações Públicas, com contrato por tempo indeterminado (Divisão de Administração Geral e Financeira), Presidente do Júri; José Alberto dos Santos Castanheira, Chefe da Unidade da Administração Direta, com contrato por tempo indeterminado (Divisão de Gestão Urbanística, 1º Vogal Efetivo do Júri e Marcelo Luís Fernandes Pimentel, Técnico Superior, Engenharia, com contrato por tempo indeterminado (Divisão de Gestão Urbanística), 2º 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 nº1 do artº36º da Lei nº35/2014, 20/06, na sua atual redação (adiante designada LTFP) e com o nº1 do artº5 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 nº2 do artº36º 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 dos métodos de seleção vão ser utilizadas, na medida do possível, as competências técnicas adequadas existentes no Município de Arganil e na sua impossibilidade técnica ou legal, foi deliberado oportunamente 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 de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e assumirá a forma oral, revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração de trinta minutos. A prova será com consulta e constituída por questões de respostas direta e que visam obter um grau de conhecimento técnico. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza genérica 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 n.º2070/2011 publicado na IIª série do Diário da República n.º 19, de 27/01/2011, Despacho n.º2527/2013, publicado na IIª série do Diário da República n.º 32, de 14/02/2013 e Despacho n.º1443/2020, publicado na IIª série do Diário da República n.º21, de 30/01/2020);

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º75/2013 e Lei n.º169/99, de 18/09, ambas na atual redação);

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º35/2014, de 20/06, na atual redação);

- Código do Trabalho (Lei n.º7/2009, de 12/02, na atual redação);

- Sistema de avaliação de desempenho (Lei n.º66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação e Decreto-Regulamentar n.º18/2009, de 04/09);

- Prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual (Portaria 988/93, de 06/10);

- Casos práticos relativos a situações concretas inerentes ao exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho.

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 ao último período, não superior a três 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: Obras Municipais, ao âmbito do serviço de Edifícios e Equipamentos – Obras e Carpintaria, bem como outras atividades correspondentes ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da Lei nº35/2014, de 20/06 na sua atual redação. -----

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

- 4º e 5º ano de escolaridade – 10 valores; -----
- 6º, 7º e 8º ano de escolaridade – 12 valores; -----
- 9º ano de escolaridade – 14 valores; -----
- 10º e 11º ano de escolaridade – 16 valores; -----
- 12º ano de escolaridade – 18 valores; -----
- Habilitações académica superiores ao 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 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; -----
- 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 – 13 valores; -----
- Até 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional – 16 valores; -----
- 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. -----

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e 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 ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 10 valores. -----

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

- Sem qualquer experiência profissional – 0 valores; -----
- Experiência profissional de duração até um ano – 10 valores; -----

- Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo – 1 valor por ano.-----

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 triplo da classificação obtida na Habilitação Académica, acrescida da classificação obtida na Formação Profissional, acrescida do sêxtuplo da classificação obtida na Experiência Profissional, acrescida do dobro da classificação obtida na Avaliação de Desempenho, dividido por 12.-----

As classificações de cada parâmetro de avaliação 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 de 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: Iniciativa e autonomia, orientação para os resultados, orientação para serviço público, responsabilidade e compromisso com o serviço, orientação para a segurança, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, saptação e melhoria contínua. 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 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. ---

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 da Divisão de Administração Geral e Financeira do edifício sede do Município 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 cujo método obrigatório seja a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica:
$$VF = [(40\%PC) + (30\%AP) + (30\%EPS)]$$



b) Para os candidatos cujo método obrigatório seja a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: $VF = [(40\%AC) + (30\%EAC) + (30\%EPS)]$. -----

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 é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio da Divisão de Administração Geral e Financeira, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República, afixada no átrio da Divisão de Administração Geral e Financeira, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em 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. -----

Alfredo Carreira Fonseca Costa, Presidente, *Alfredo Carreira Fonseca Costa*

José Alberto dos Santos Castanheira, Vogal, *José Alberto dos Santos Castanheira*

Marcelo Luís Fernandes Pimentel, Vogal, *Marcelo Luís Fernandes Pimentel*

Publicitada na página eletrónica
municipal em *28.06.2020*

Reb. Sérgio do Curso / Técnico
J. Pimentel, Tec. Sup.

Candidato(a):

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

Critérios de Avaliação	Valoração	Classificação	
Habilitações Académicas (HA)		20	
4º e 5º anos de escolaridade	10 valores		
6º, 7º e 8º anos de escolaridade	12 valores		
9º ano de escolaridade	14 valores		
10º e 11º anos de escolaridade	16 valores		
12º ano de escolaridade	18 valores		SUBTOTAL
Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade	20 valores		

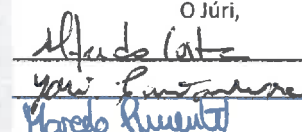
Formação Profissional (FP)		20	
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional		0 valores	
Até 35 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, 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		13 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	
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	

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

Classificação da AC	3HA+FP+6EP+2AD/12	AC = ___ + ___ + ___ + ___ / ___
		AC = _____ valores
		(arrendondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,

 João Fontes
 Marcelo Almeida

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 com contrato por tempo indeterminado, de quatro postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal do Município de Arganil (Edifícios e Equipamentos – Administração Direta)

OE 202004/0346 (CÓDIGO 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

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%

ESCALA		VALORAÇÃO	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Fundamentação	
		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 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.

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 à sua experiência laboral e a sua adequação e mais-valia ao desempenho da atividade do posto de trabalho a recrutar.

PONDERAÇÃO = 20%

ESCALA		VALORAÇÃO	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Fundamentação	
		Descrição Genérica	Descrição Concreta
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 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	

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.

PONDERAÇÃO = 20%

VALORAÇÃO			
ESCALA		Fundamentação	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
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.	

DELIBERAÇÃO DO JÚRI	
CLASSIFICAÇÃO	

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%

VALORAÇÃO			
ESCALA		Fundamentação	
CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL	Descrição Genérica	Descrição Concreta
20	Elevado	O candidato detém objectivos 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 prevêem 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 objectivos 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 prevêem uma fácil adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
12	Suficiente	O candidato detém alguns objectivos que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com o clima organizacional municipal que conhece satisfatoriamente, factos que prevêem a normal adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
8	Reduzido	O candidato tem poucos objectivos que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com o clima organizacional municipal que pouco conhece, factos que prevêem dificuldades na adaptação ao posto de trabalho e integração no contexto da Administração Local.	
4	Insuficiente	O candidato não tem objectivos que se coadunam com o desenvolvimento das atividades objeto de recrutamento e com o clima organizacional municipal que desconhece, factos que prevêem 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)