

Ata do procedimento concursal comum para dois lugares para contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria de assistente operacional (motorista de transportes coletivos) área funcional de Transportes e Logística, da Divisão de Planeamento, Urbanismo, Mobilidade e Ambiente

Ata n.º 1

No dia oito do mês de junho do ano dois mil e vinte, no edifício do Município da Trofa, pelas onze horas e vinte minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois (2) postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional (motorista de transportes coletivos), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previstos no Mapa de Pessoal deste Município, determinado por despacho n.º D/44/2020, do Senhor Presidente da Câmara, Dr. Sérgio Humberto, datado de 04 de junho de 2020, constituído pelos senhores Arqt. António Luís Mirra dos Santos Charro, Chefe da Divisão de Planeamento, Urbanismo, Mobilidade e Ambiente, (área de Arquitetura) na qualidade de presidente, e pelos vogais Dr. João Carlos Azevedo Santos, Técnico Superior (área de Geografia), Dr.ª Sofia Daniela da Costa Pinto, Técnica Superior (área de Recursos Humanos), Dr.ª Patrícia Alexandra da Costa Serra, Chefe da Divisão de Recursos Humanos (área de Psicologia) e Dr.ª Sara Raquel de Araújo e Silva Pinto Ribeiro, Técnica Superior (área de Psicologia), a fim de definir os métodos de seleção, critérios de apreciação e de ponderação e respetivos parâmetros, bem como o sistema de classificação final e respetiva fórmula classificativa, e, ainda, os critérios de preferência em caso de igualdade de classificação.

Deste modo, o júri deliberou, por unanimidade, decorrida votação nominal o seguinte:

Perfil de competências

De acordo com o perfil de competências plasmado no Mapa de Pessoal para o ano de 2020, para o presente recrutamento, pretende-se que os candidatos para além dos seus conhecimentos inerentes a situações concretas no exercício da função de Assistente Operacional – Motorista de transportes coletivos, que os mesmos sejam de detentores das competências abaixo discriminadas, sem prescindir de outros elementos/comportamentos/competências que são exigíveis pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril ou que se consideram necessários, tendo em conta os métodos de seleção a aplicar:

Realização e Orientação para Resultados;

Orientação para o Serviço Público;

Conhecimentos e Experiência;
Organização e Método de trabalho;
Relacionamento interpessoal.

De acordo com o despacho supra mencionado, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com a alínea a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

1. A Prova prática de conhecimentos (PPC) 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. Será de natureza prática, individual e terá a duração máxima de 20 minutos, e será inscrita em fichas de apreciação individuais, conforme Anexo A.

A Prova Prática de Conhecimentos consistirá na condução de viatura pesada de passageiros, em circuito urbano e rural, com simulação de paragens para entrada e saída de crianças e estacionamento da viatura.

Perante as tarefas a realizar serão avaliados os seguintes parâmetros:

1.1 – Conhecimento da preparação da viatura para condução (4 valores):

- verificação da documentação da viatura;
- verificação do estado dos sistemas de iluminação e sinalização;
- verificação dos níveis de óleo no motor, líquido de refrigeração, água limpa para-brisas;
- colocação correta do cartão de condutor no tacógrafo digital.

1.1.1 0 valores – Não efetuou nenhuma das verificações mencionadas;

1.1.2 1 valor – Efetuou uma das verificações mencionadas;

1.1.3 2 valores – Efetuou duas das verificações mencionadas;

1.1.4 3 valores – Efetuou três das verificações mencionadas;

1.1.5 4 valores – Efetuou as quatro verificações mencionadas.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

1.2 – Colocação da viatura em circulação (4 valores): Verificar os tempos de aquecimento prévio ao arranque e a correta utilização da caixa de velocidades, tendo em conta a adequação à velocidade e ao percurso efetuado:

- 1.2.1 0 valores – Detetadas quatro deficiências durante a condução;
- 1.2.2 1 valor – Detetadas três deficiências durante a condução;
- 1.2.3 2 valores – Detetadas duas deficiências durante a condução;
- 1.2.4 3 valores – Detetada uma deficiência durante a condução;
- 1.2.5 4 valores – Não foi verificada qualquer deficiência durante a condução.

1.3 – Qualidade na execução/segurança no transporte das crianças (6 valores): Verificação da colocação do cinto de segurança em todos os passageiros; sinalização das manobras; verificação da segurança das manobras efetuadas, adequação da velocidade de circulação a cada local; verificação da entrada/saídas crianças no veículo e verificação da segurança do estacionamento efetuado:

- 1.3.1 0 valores – Ausência de execução de qualquer tarefa;
- 1.3.2 1 valor – Tarefa incompleta e executada com deficiências significativas;
- 1.3.3 2 valores – Tarefa incompleta e executada com poucas deficiências;
- 1.3.4 3 valores – Tarefa incompleta e executada sem deficiências;
- 1.3.5 4 valores – Tarefa completa e executada com deficiências;
- 1.3.6 5 valores – Tarefa completa e executada com poucas deficiências;
- 1.3.7 6 valores – Tarefa completa e executada sem deficiências.

1.4 – Atitude perante a tarefa (4 valores): Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa:

- 1.4.1 0 valores – Sem interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 1.4.2 1 valor – Revela pouco interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 1.4.3 2 valores – Revela suficiente interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 1.4.4 3 valores – Revela bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 1.4.5 4 valores – Revela muito bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança.

1.5 – Conhecimento da língua portuguesa (2 valores) – será efetuada uma questão para conjugar um verbo em dois tempos:

- 1.5.1 - 0 valores – Não efetua a conjugação nos dois tempos;
- 1.5.2 - 1 valor – Conjuga apenas em um dos tempos;
- 1.5.3 - 2 valores – Conjuga nos dois tempos.

A classificação final resulta da soma: $PPC = 1.1 + 1.2 + 1.3 + 1.4 + 1.5$, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

2. A Avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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, tendo como referência o perfil de competências, e de acordo com os parâmetros inscritos no Anexo B.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado, um relatório, contendo a indicação das aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, nível atingido e o resultado final obtido.

A aplicação deste método será efetuada por dois psicólogos(as) inscritos(as) na Ordem dos Psicólogos Portugueses que integram o júri do presente procedimento.

3. A Entrevista profissional de seleção (EPS) que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3.1 Cada parâmetro é 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.

3.2 O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, e será inscrita em fichas de apreciação individuais, conforme Anexo C.

3.3 Parâmetros a avaliar:

a) *Experiência Profissional (EP)*, que avaliará o conjunto de saberes essenciais ao adequado desempenho das funções inerentes ao conteúdo funcional de Assistente Operacional na área a recrutar, constante do aviso de abertura, até à data de abertura do procedimento concursal, tendo em conta a duração:

- ✓ 1.º nível – Com experiência igual ou superior a oito anos – 20 valores;
- ✓ 2.º nível – Com experiência igual ou superior a seis anos – 16 valores;

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- ✓ 3.º nível – Com experiência igual ou superior a três anos – 12 valores;
- ✓ 4.º nível – Com experiência inferior a três anos – 8 valores;
- ✓ 5.º nível – Sem experiência – 4 valores.

b) *Comunicação (C)*, que avaliará a capacidade do candidato para:

- b1) Se expressar com clareza, fluência e precisão;
- b2) Adaptar o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
- b3) Ser assertivo na exposição das suas ideias;
- b4) Demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros:
 - ✓ 1.º nível - Quando se verificarem quatro aptidões - 20 valores;
 - ✓ 2.º nível - Quando se verificarem três aptidões - 16 valores;
 - ✓ 3.º nível - Quando se verificarem duas aptidões - 12 valores;
 - ✓ 4.º nível - Quando se verifique uma aptidão - 8 valores;
 - ✓ 5.º nível - Ausência de aptidões - 4 valores.

c) *Relacionamento Interpessoal (RI)*, que avaliará a capacidade do candidato para:

- c1) Interagir adequadamente com pessoas com diferentes características;
- c2) Resolver com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
- c3) Integrar-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais;
- c4) Revelar autoconhecimento.
 - ✓ 1.º nível - Quando se verificarem quatro aptidões - 20 valores;
 - ✓ 2.º nível - Quando se verificarem três aptidões - 16 valores;
 - ✓ 3.º nível - Quando se verificarem duas aptidões - 12 valores;
 - ✓ 4.º nível - Quando se verifique uma aptidão - 8 valores;
 - ✓ 5.º nível - Ausência de aptidões - 4 valores.

d) *Realização e Orientação para Resultados (ROR)*, que avaliará a capacidade do candidato para:

- d1) Procurar atingir os resultados desejados;
- d2) Realizar com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- d3) Cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- d4) Ser persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
 - ✓ 1.º nível - Quando se verificarem quatro aptidões - 20 valores;

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- ✓ 2.º nível - Quando se verificarem três aptidões - 16 valores;
- ✓ 3.º nível - Quando se verificarem duas aptidões - 12 valores;
- ✓ 4.º nível - Quando se verifique uma aptidão - 8 valores;
- ✓ 5.º nível - Ausência de aptidões - 4 valores.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{PPC} (45\%) + \text{AP} (25\%) + \text{EPS} (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PPC – Prova Prática de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

1. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e será inscrita em fichas de apreciação individuais, conforme Anexo D.

1.1 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 simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), em que:

$$\text{AC} = \text{HA} (20\%) + \text{FP} (20\%) + \text{EP} (40\%) + \text{AD} (20\%)$$

Em que:

AC = avaliação curricular

HA = habilitação académica

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Em que os parâmetros são os seguintes:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sofia' and 'Sofia'.

a) HA = Habilitação Académica

- habilitação superior à legalmente exigida* 20 valores
- habilitação legalmente exigida 16 valores

* em áreas relacionadas com o âmbito de atuação do procedimento concursal

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos.

b) FP = Formação Profissional

Ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos imediatamente anteriores, contados do termo do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta os seguintes critérios:

- > a 80 horas = 20 valores;
- ≤ a 80 horas = 16 valores;
- ≤ a 40 horas = 12 valores;
- ≤ a 30 horas = 8 valores;
- ≤ a 20 horas = 4 valores;
- Sem formação = 0 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 horas e cada semana a cinco dias.

c) EP = Experiência Profissional

Ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira, até à data de abertura do procedimento concursal, tendo em conta a duração:

- Experiência profissional > 8 anos = 20 valores;
- Experiência profissional ≤ 8 anos = 16 valores;
- Experiência profissional ≤ 5 anos = 12 valores;
- Experiência profissional ≤ 4 anos = 8 valores;
- Experiência profissional ≤ 2 anos = 4 valores;
- Sem experiência profissional = 0 valores.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Sofia' at the bottom.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

d) AD= Avaliação de Desempenho

Será considerado o último biénio avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em conta os seguintes critérios:

- Mérito/Excelente = 20 valores;
- Desempenho Relevante = 16 valores;
- Desempenho Adequado = 12 valores;
- Desempenho Inadequado = 8 valores;

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelece que o júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é-lhe atribuída a classificação de 12 valores.

2. A Entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, de acordo com os parâmetros inscritos no *Anexo B*.

A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A aplicação deste método será efetuada por dois psicólogos(as) inscritos(as) na Ordem dos Psicólogos Portugueses que integram o júri do presente procedimento.

3. A Entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3.1 Cada parâmetro é 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3.2 O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, e será inscrita em fichas de apreciação individuais, conforme anexo C.

3.3 Parâmetros a avaliar:

a) *Experiência Profissional (EP)*, que avaliará o conjunto de saberes essenciais ao adequado desempenho das funções inerentes ao conteúdo funcional de Assistente Operacional na área a recrutar, constante do aviso de abertura, até à data de abertura do procedimento concursal, tendo em conta a duração:

- ✓ 1.º nível – Com experiência igual ou superior a oito anos – 20 valores;
- ✓ 2.º nível – Com experiência igual ou superior a seis anos – 16 valores;
- ✓ 3.º nível – Com experiência igual ou superior a três anos – 12 valores;
- ✓ 4.º nível – Com experiência inferior a três anos – 8 valores;
- ✓ 5.º nível – Sem experiência – 4 valores.

b) *Comunicação (C)*, que avaliará a capacidade do candidato para:

b1) Se expressar com clareza, fluência e precisão;

b2) Adaptar o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;

b3) Ser assertivo na exposição das suas ideias;

b4) Demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros:

- ✓ 1.º nível - Quando se verificarem quatro aptidões - 20 valores;
- ✓ 2.º nível - Quando se verificarem três aptidões - 16 valores;
- ✓ 3.º nível - Quando se verificarem duas aptidões - 12 valores;
- ✓ 4.º nível - Quando se verifique uma aptidão - 8 valores;
- ✓ 5.º nível - Ausência de aptidões - 4 valores.

c) *Relacionamento Interpessoal (RI)*, que avaliará a capacidade do candidato para:

c1) Interagir adequadamente com pessoas com diferentes características;

c2) Resolver com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;

c3) Integrar-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais;

c4) Revelar autoconhecimento.

- ✓ 1.º nível - Quando se verificarem quatro aptidões - 20 valores;
- ✓ 2.º nível - Quando se verificarem três aptidões - 16 valores;
- ✓ 3.º nível - Quando se verificarem duas aptidões - 12 valores;
- ✓ 4.º nível – Quando se verifique uma aptidão - 8 valores;
- ✓ 5.º nível - Ausência de aptidões - 4 valores.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

d) *Realização e Orientação para Resultados (ROR)*, que avaliará a capacidade do candidato para:

- d1) Procurar atingir os resultados desejados;
- d2) Realizar com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- d3) Cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- d4) Ser persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
 - ✓ 1.º nível - Quando se verificarem quatro aptidões - 20 valores;
 - ✓ 2.º nível - Quando se verificarem três aptidões - 16 valores;
 - ✓ 3.º nível - Quando se verificarem duas aptidões - 12 valores;
 - ✓ 4.º nível - Quando se verifique uma aptidão - 8 valores;
 - ✓ 5.º nível - Ausência de aptidões - 4 valores.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{AC (45\%)} + \text{EAC (25\%)} + \text{EPS (30\%)}$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, pelas doze horas e vinte minutos, e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros que constituem o Júri.

Os membros do Júri,

Arturo Luís Soares

João Santos

Sofia Daniela Costa Pinto

Pedro Sousa

Sandra

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS) – (ÁREA FUNCIONAL DE TRANSPORTES E LOGÍSTICA)

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS – FICHA INDIVIDUAL

Código candidato/a:

Data:

Hora:

A Prova Prática de Conhecimentos consistirá na condução de viatura pesada de passageiros, em circuito urbano e rural, com simulação de paragens para entrada e saída de crianças e estacionamento da viatura e terá a duração máxima de 20 minutos.

| Tarefas | Classificação |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1. Conhecimento da preparação da viatura para condução | |
| 2. Colocação da viatura em circulação | |
| 3. Qualidade na execução/segurança no transporte das crianças | |
| 4. Atitude perante a tarefa | |
| 5. Conhecimento da língua portuguesa | |
| Valoração Final da Prova Prática de Conhecimentos (PPC=1+2+3+4+5) | |

Resumo das tarefas realizadas:

Fundamentação:



AValiação Psicológica / ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

| Área | Competências | Comportamentos | Avaliação Psicológica | | Entrevista de Avaliação de Competências | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------|-----------------------|
| | | | Competência Exercida | Competência Desafiada | Competência Exercida | Competência Desafiada |
| FOCAR E REALIZAR: Focaliza-se na concretização dos objetivos. Exerce as suas funções de forma disponível, diligente e integrada no modo de organização. Lida eficazmente com a pressão e com contrariedades. | REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. | Preocupar-se com os resultados desejados. Realiza com empenho as tarefas que lhe são atribuídas. Participa e em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. | X | | X | 10% |
| | ADAPTAR-SE A ORGANIZAÇÃO: ADOPTAR-SE E INNOVAR: Orienta a sua atividade respeitando os valores éticos e de integridade promovendo a qualidade. Adapta-se à mudança e investe no seu desenvolvimento. Exerce as atividades de forma crítica e conhece soluções criativas para a resolução de problemas. | ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor em que atua. ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. | Assume os valores e regras do serviço, atuando com lealdade profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. Tem, individualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos setores do serviço e procura responder às suas necessidades. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. Recolhe o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com estes critérios. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza. Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. Emprega técnicas de controle e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a evitar situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança. | | | |
| ORGANIZAR E OPTIMIZAR RECURSOS: Organiza a sua atividade, tendo em conta os prazos e as prioridades, utilizando os recursos necessários para a realização das tarefas de forma eficiente. | ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: capacidade para compreender e integrar na sua atividade, profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. | Aplica, adequadamente, conhecimentos técnicos e profissionais necessários à execução do posto de trabalho. Emprega corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. Preocupa-se em assegurar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. | X | | X | 20% |
| APLICAR CONHECIMENTOS: Analisa a informação com sentido crítico. Aplica os seus conhecimentos de forma adequada. | CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. | Tem um trato cordial eável com colegas, superiores e os diversos setores do serviço. Trabalha com pessoas com diferentes características. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. | | | | 20% |
| INTERAGIR E COOPERAR: Integra-se bem em equipas de trabalho com o intuito de criar um bom ambiente de trabalho. Tem uma atitude facilitadora do relacionamento e gere eficazmente os conflitos. | RELACIONAMENTO INTERPESOAIS: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. | Mantém-se perante os outros, sem ser afetado pelo mesmo. Trabalha com pessoas com diferentes características. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. | X | | X | 20% |

A avaliação é efetuada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

- Elevado
- Bom
- Suficiente
- Reduzido
- Insuficiente

Handwritten signatures and initials in blue ink.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO – Ficha Individual

Nome: _____

Data: _____ Hora: _____

| Parâmetros | Classificação Qualitativa | | | | Classificação Quantitativa |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| | Nota Presidente (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente) | Nota Vogal 1 (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente) | Nota Vogal 2 (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente) | Nota Final (votação nominal por maioria) | Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 12, 16, 20) |
| Experiência Profissional (EP) | | | | | |
| Comunicação (C) | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal (RI) | | | | | |
| Realização e Orientação para Resultados (ROR) | | | | | |
| Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética simples) | | | | | |

Resumo dos temas abordados:

Fundamentação:

AVALIAÇÃO CURRICULAR – Ficha Individual

Nome do candidato/a:

AC= HA (20%) + FP (20%) + EP (40%) + AD (20%)

Em que:

AC = avaliação curricular

HA = habilitação académica

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

| Avaliação Curricular | Ponderação | Elementos considerados | Classificação | Valor Final atribuído |
|-------------------------------|------------|------------------------|---------------|-----------------------|
| HA = habilitação académica | (20%) | | | |
| FP = formação profissional | (20%) | | | |
| EP = experiência profissional | (40%) | | | |
| AD = avaliação de desempenho | (20%) | | | |
| | | | | |