

Procedimento Concursal:

<input type="checkbox"/>	A termo	<input checked="" type="checkbox"/>	Indeterminado
<input type="checkbox"/>	Assistente Operacional	<input type="checkbox"/>	Assistente Operacional
<input type="checkbox"/>	Assistente Técnico	<input type="checkbox"/>	Assistente Técnico
<input type="checkbox"/>	Técnico Superior	<input checked="" type="checkbox"/>	Técnico Superior
<input type="checkbox"/>	Informática	<input type="checkbox"/>	Informática
<input type="checkbox"/>	Outro	<input type="checkbox"/>	Outro

Área: Gestão/Economia

Nº de vagas: 1

Publicado: N/A nesta fase.

Diário da República n.º N/A nesta fase.

Bolsa de Emprego Público n.º N/A nesta fase.

Júri:

Gisela Ascenso Vitorino
Linda Carina Russo Baixinho
Ana Carina Martins da Silva

Assunto: Fixação de critérios

Aos 05 dias do mês de fevereiro do ano 2020, pelas 10 horas e 00 minutos, nas instalações da CIMAC, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, área funcional de Gestão/Economia, para exercer funções na Unidade de Gestão de Projetos e Programas Contratualizados, desta Comunidade Intermunicipal autorizado por despacho do Secretariado Executivo de 29/01/2020, ante a deliberação tomada pelo Conselho Intermunicipal de 17/12/2019.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum.

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos números 1 e 2 do art.º 36 da lei 35/2014, de 20 de junho, e o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção previsto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 abril, alterada e republicada pela portaria n.º 145-A/2011 de 6 abril, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Métodos de seleção:

No caso dos candidatos abrangidos pelo nº 2 do art 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho, ou seja, candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal (circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados na alínea b)):

a) **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar.**

b) Aos restantes candidatos, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.**

5) **Avaliação Curricular (AC)** com carácter eliminatório visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) - onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) - onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, conforme Anexo II. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação final é obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%).$$

Sendo que:

- HA =**
- Licenciatura na área pretendida (Pós-Bolonha) - 12 valores;
 - Licenciatura na área pretendida (Pré-Bolonha) ou Mestrado (pós Bolonha) – 14 valores;
 - Mestrado (pré Bolonha) com relevância para as funções a executar – 18 valores;
 - Doutoramento com relevância para as funções a executar – 20 valores.

FP = será contabilizada a totalidade das horas das ações de formação com certificado, e apenas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, e até ao limite máximo de 20 valores;

- Formação profissional não relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 2 valores;
- Até um total de 35 horas de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 8 valores;
- Entre 36 e 140 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 12 valores;
- Entre 141 e 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 18 valores;
- Mais de 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 20 valores.

O Júri contabilizará somente as ações de formação devidamente justificadas, através da apresentação da fotocópia do respetivo certificado. Em situação onde a duração da formação seja apresentada em dias, considerar-se-á 7 horas por cada dia.

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes e associadas ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado e até ao limite máximo de 20 valores;

- < 1 ano – 4 valores;
- = 1 ano e < 3 anos – 8 valores;
- = 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- = 5 anos e < 7 anos – 16 valores;
- = 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- = > 9 anos – 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com carácter eliminatório visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações pessoais através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competências constante no anexo I. As competências definidas são as seguintes:

Competências técnicas: Análise de Informação e sentido crítico; Orientação para resultados e Planeamento e organização;

Competências pessoais: Trabalho de equipa e cooperação; Responsabilidade e compromisso com o serviço;

O Presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20- Elevado	Nas 5 competências
16 - Bom	Em 4 competências
12 -Suficiente	Em 3 competências
8- Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competências

Atendendo à especificidade do método e nos termos da alínea i) do art. 14 da Portaria nº 125-A/2019, solicitou o júri ao dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade pública.

A **Prova de Conhecimentos (PC)** com carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido. Assume a forma escrita, com consulta (em suporte papel e sem anotações), revestindo natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos e tolerância de 10 minutos. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, é composta por três grupos, conforme ficha classificativa que se encontra no anexo IV.

A Prova de Conhecimentos será constituída por 19 questões de escolha múltipla e 1 questão de desenvolvimento, valoradas da seguinte modo:

5 questões de escolha múltipla – 0.6 valores cada

1 questão de desenvolvimento – 3 valores

14 questões de escolha múltipla – 1 (um) valor cada

A legislação sobre a qual versará a Prova Escrita de Conhecimentos (PC), será a seguinte:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei n.º 77/2015 de 29 de julho - regime jurídico da organização dos serviços das entidades intermunicipais e o estatuto do respetivo pessoal dirigente;
- Regulamento Interno da CIMAC - Despacho n.º 15511/2015 de 23 de dezembro
- Regulamento (UE) n.º 1301/2013 do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional de 17 de dezembro de 2013, relativo ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e que estabelece disposições específicas relativas ao objetivo de investimento no crescimento e no emprego, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1080/2006
- Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro - Disposições comuns relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu, ao Fundo de Coesão, ao Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1083/2006 do Conselho
- Decreto-Lei n.º 137/2014 de 12 de setembro - Modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento para o período de 2014-2020
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - novo Código do Procedimento Administrativo
- Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de Outubro - Regras gerais de aplicação dos programas operacionais e dos programas de desenvolvimento rural financiados pelos fundos europeus estruturais e de investimento, para o período de programação 2014-2020
- Programa Operacional Regional do ALENTEJO 2020 - Decisão da CE C(2014) 10163 e Decisão C(2019) 7426
- Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial para o Alentejo Central 2014-2020 (EIDT-AC)
- Pacto para o Desenvolvimento e Coesão Territorial do Alentejo Central (<http://www.alentejo.portugal2020.pt/index.php/documentacao/category/56-iti-investimentos-territoriais-integrados>) - Pacto CIMAC
- Manual de Procedimentos Alentejo 2020 - FEDER sem Sistemas de Incentivos
- Manual de Normas - Alentejo 2020 (regras de publicitação)
- Guia de Informação e Comunicação para o Beneficiário do ALENTEJO 2020
- Portaria 60-A-2015 de 2 de março - Regulamento que Estabelece Normas Comuns sobre o Fundo Social Europeu
- Portaria n.º 57-A/2015 de 27 de fevereiro - Regulamento Específico do domínio da Competitividade e Internacionalização
- Portaria n.º 57-B/2015 de 27 de fevereiro - Regulamento Específico Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos
- Portaria n.º 60-C/2015 de 2 de março - Regulamento Específico do Domínio do Capital Humano
- Portaria n.º 97-A/2015 de 30 de março - Regulamento Específico da Inclusão Social e Emprego
- Portaria n.º 105/2017 de 10 de março - Regulamento Sistema de Incentivos ao Empreendedorismo e ao Emprego (SIZÉ)

- A U
- Q
- Despacho n.º 10548-B/2017 de 4 de dezembro - regulamento que define os procedimentos relativos a pagamentos aos beneficiários do Sistema de Incentivos ao Empreendedorismo e ao Emprego (SI2E)

Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

Avaliação Psicológica (AP) com carácter eliminatório visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e constante no anexo I. É valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com arredondamento às centésimas, é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo a avaliação efetuada de acordo com o anexo III. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam:

1- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.

2- Interesse e Motivação Profissional (IMP) - Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções.

Elevado/20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional

Bom/16 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional

Suficiente/12 valores- Revelou satisfatório interesse e motivação profissional

Reduzido/8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional

Insuficiente/4 valores- Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

3- Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG) - Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal.

Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de integração

Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de integração

Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade de integração

Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de integração

Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de integração

4- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal e tom de voz)

Elevado/20 valores- Mostrou elevada clareza e fluência do discurso

Bom/16 valores - Mostrou boa clareza e fluência do discurso

Suficiente/12 valores- Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso

Reduzido/8 valores - Mostrou pouca clareza e fluência do discurso

Insuficiente/4 valores- Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$EPS = (RCS + IMP + CTG + CEC) / 4$$

A **Ordenação Final** será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção:

$$- OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

- OF = [(PC x 40%) + (AP x 30%) + (EPS x 30%)]

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.

Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º 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 situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

Não havendo mais assuntos a tratar pelo Presidente do Júri a reunião foi encerrada pelas 12 horas e 30 minutos, tendo sido lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos seus membros.

Os membros do Júri



(Presidente do Júri)



(Vogal Efetivo)



(Vogal Efetivo)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (M/F) DO MAPA DE PESSOAL DA CIMAC

ANEXO I

PERFIL PROFISSIONAL / COMPETÊNCIAS

DADO DO POSTO DE TRABALHO		
CARREIRA: Técnico Superior		CATEGORIA: Técnico Superior
POSIÇÃO REMUNERATÓRIA: 2.ª	NÍVEL REMUNERATÓRIO: 15	REMUNERAÇÃO: 1.201,48€
ÁREA DE ATIVIDADE: Gestão / Economia		

Caracterização do posto de trabalho/Atividades a desenvolver

De acordo com o anexo referido no art.º 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, ao Técnico Superior, corresponde o seguinte conteúdo funcional:

Funções exercidas em equipa de gestão técnica de programas e projetos contratualizados com a administração central, nomeadamente no âmbito da gestão de fundos comunitários. Subjacente a estas funções está a adoção de regras, orientações técnicas e procedimentos determinados pelos sistemas de gestão e controlo das autoridades de gestão com quem forem celebrados os respetivos contratos de gestão.

Tarefas a desenvolver no quadro do acompanhamento, análise técnica e emissão de pareceres:

- Apreciação técnica e financeira de candidaturas apresentadas a financiamento;
- Assegurar a organização dos processos de candidatura e das operações aprovadas;
- Garantir o cumprimento dos normativos aplicáveis, designadamente nos domínios da concorrência, da contratação pública, dos auxílios estatais, do ambiente e da igualdade de oportunidades;
- Assegurar o acompanhamento da execução e encerramento das operações nomeadamente com a verificação da elegibilidade das despesas, do cumprimento das regras comunitárias e nacionais;
- Assegurar a recolha e o tratamento de dados físicos, financeiros e estatísticos sobre a execução para a elaboração dos indicadores de acompanhamento e de realização para os estudos de avaliação estratégica e operacional.
- Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.
- Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração. - - Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

Handwritten initials: A, B, R.

São as seguintes as **Competências Comportamentais** consideradas essenciais para proceder à aplicação do método de seleção- Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

Técnico Superior	
Competências Técnicas	Competências Pessoais
<p>ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. • Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. • Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. • Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. 	<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. • Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. • Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. • Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. • Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. 	<p>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). • Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. • Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. • Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
<p>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. • Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. • Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. • Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. 	

H B
9

**Grelha de Avaliação Individual da
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Grelha de Avaliação

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20- Elevado	Nas 5 competências
16 - Bom	Em 4 competências
12 -Suficiente	Em 3 competências
8- Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competências

- GA
UB
R
- Entre 141 e 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 18 valores;
 - Mais de 280 horas totais de formação profissional relacionada com a área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência – 20 valores.

O Júri contabilizará somente as ações de formação devidamente justificadas, através da apresentação da fotocópia do respetivo certificado. Em situação onde a duração da formação seja apresentada em dias, considerar-se-á 7 horas por cada dia.

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes e associadas ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado e até ao limite máximo de 20 valores;

- < 1 ano – 4 valores;
- = 1 ano e < 3 anos – 8 valores;
- = 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- = 5 anos e < 7 anos – 16 valores;
- = 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- = > 9 anos – 20 valores.

Anexo III

FATORES DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Fatores:

Responsabilidade e Compromisso com o serviço (RCS)

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço far-se-á a avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

Interesse e Motivação Profissional (IMP)

Interesse e Motivação profissional far-se-á a apreciação de percurso profissional. Critérios de escolha na procura do emprego. Principais razões profissionais/pessoais da candidatura, aspirações, empenho e interesse pelas funções.

- Elevado/20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional
- Bom/16 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional
- Suficiente/12 valores- Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
- Reduzido/8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional
- Insuficiente/4 valores- Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

Capacidade de trabalho em grupo (CTG)

Capacidade de Trabalho em Grupo far-se-á a avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, bom relacionamento interpessoal.

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de integração
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de integração
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade de integração
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de integração
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de integração

Capacidade de expressão e comunicação (CEC)

Capacidade de Expressão e Comunicação, far-se-á a aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal e tom de voz)

- Elevado/20 valores - Mostrou elevada clareza e fluência do discurso
- Bom/16 valores - Mostrou boa clareza e fluência do discurso
- Suficiente/12 valores- Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso
- Reduzido/8 valores - Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
- Insuficiente/4 valores- Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

GRELHA DE AVALIAÇÃO

FATORES	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
Responsabilidade e Compromisso com o serviço					
Interesse e Motivação Profissional					
Capacidade de trabalho em grupo					
Capacidade de expressão e comunicação					

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

$EPS = (RCS + IMP + CTG + CEC) / 4 = \underline{\hspace{2cm}}$

A
B
C

ANEXO IV

FICHA DE APURAMENTO DA PROVA DE CONHECIMENTOS

Nº de Questões	Tipo	Valores	Total
5	Escolha múltipla	0.6 cada	3 valores
1	Pergunta de desenvolvimento	3	3 valores
14	Escolha múltipla	1 cada	14 valores
Total			20 valores

Handwritten marks and scribbles in the top left corner.

ANEXO V

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(candidatos abrangidos pelo nº 1 do artº 36º da LGTFP)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Prova de Conhecimentos (PC)	
Avaliação Psicológica (AP)	
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)	
Ordenação Final (OF)	
OF = 0,40 x PC + 0,30 x AP + 0,30 x EPS	

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

(candidatos abrangidos pelo nº 2 do artº 36º da LGTFP)

Handwritten initials/signature

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Avaliação Curricular (AC)	
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)	
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)	
Ordenação Final (OF)	
OF = $0,40 \times PC + 0,30 \times AP + 0,30 \times EPS$	

