



[Handwritten signatures and marks]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, DO MAPA DE PESSOAL DA DRAP CENTRO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE CONTROLO E ESTATÍSTICA, EM CASTELO BRANCO. -----

-----ATA N.º 1-----

----- Aos vinte e três dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e um, nas instalações da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, na Avenida Fernão de Magalhães, n.º 465, em Coimbra, reuniu o Júri do procedimento concursal em apreço, designado por despacho de dezoito de janeiro de dois mil e vinte e um do Diretor Regional da DRAP Centro, estando presentes *Paulo Faustino Canelas Brás*, Diretor de Serviços de Controlo e Estatística, *Diogo Clemente Silva*, Chefe de Divisão de Controlo e *António José Baetas da Silva*, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, respetivamente na qualidade de Presidente e Vogais efetivos, com o objetivo de, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, definir designadamente os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

----- De acordo com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, o posto de trabalho a preencher corresponde ao exercício de funções, na categoria de técnico superior da carreira de técnico superior, na unidade orgânica nuclear Direção de Serviços de Controlo e Estatística, no âmbito das atribuições definidas no artigo 6.º da Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro, com a seguinte caracterização: Exercício de funções no âmbito das organizações de produtores e dos planos anuais de controlo PDR 2020 e Mar 2020. -----

----- O Júri teve em atenção o despacho que autorizou a abertura do procedimento concursal e que determinou a aplicação da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, que permite a utilização de um único método de seleção obrigatório, consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 e no n.º 2 do referido artigo 36.º, por se tratar de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído. -----

----- Assim, são considerados como métodos de seleção a **Prova de Conhecimentos (PC)**, como método obrigatório, e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, como método facultativo ou complementar. -----

----- Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)**, como método obrigatório, e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, como método facultativo ou complementar. Estes candidatos poderão, no entanto, se o requererem, por escrito, aquando da formalização da candidatura, optar pela aplicação da prova de conhecimentos como método de seleção obrigatório. -----

----- Os métodos de seleção são todos eles de carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----



----- **A – A Prova de Conhecimentos (PC)**, com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções do posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova irá assumir a forma escrita, com consulta apenas de legislação, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos e irá abordar os seguintes temas gerais e específicos: -----

Temas gerais – Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; Código do Procedimento Administrativo; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Proteção social dos trabalhadores em funções públicas; Tramitação do procedimento concursal; Orgânica do Ministério da Agricultura e Mar; Orgânica da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, estrutura nuclear e flexível. -----

Temas específicos – Organização de Produtores, PDR 2020 e MAR 2020. -----

----- A bibliografia ou legislação necessárias à preparação dos temas gerais são as seguintes: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (Código do Trabalho); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública); Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro (Proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas); Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril; Portaria n.º 125-A/2019, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (Procedimento concursal); Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril (Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro (Estruturas nuclear e flexível das Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Despacho n.º 14092/2012, DR, 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro de 2012 (Unidades orgânicas flexíveis da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro); Decreto-Lei n.º 18/2014, de 4 de fevereiro (Orgânica do Ministério da Agricultura e do Mar). -----

----- Para a preparação dos temas específicos, a bibliografia ou legislação necessárias são as seguintes: Portaria n.º 298/2019, de 9 de setembro; Declaração de Retificação n.º 55-B/2019; Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, com as devidas alterações; Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, com as devidas alterações; Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013; Regulamento (UE) n.º 508/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014. -----

----- A prova teórica será constituída por 2 (duas) perguntas diretas valoradas em 3 (três) valores cada e por 20 (vinte) questões de escolha múltipla com 3 (três) a 4 (quatro) opções, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. No que se refere às questões de escolha múltipla, cada resposta certa é valorada com 0,7 (zero vírgula sete) valores; cada resposta errada desconta 0,3 (zero vírgula três) valores e cada pergunta não respondida não é valorada. -----

----- No que diz respeito aos temas gerais, a prova de conhecimentos será constituída por 5 (cinco) perguntas de escolha múltipla. -----

----- No que se refere aos temas específicos, a prova de conhecimentos será constituída por 2 (duas) perguntas diretas e 15 (quinze) perguntas de escolha múltipla. -----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----



(4) 2
[Handwritten signature]

----- **B – A Avaliação Curricular (AC)**, com uma ponderação de 70%, visa analisar a qualificação dos candidatos com base no respetivo currículo profissional e irá considerar e ponderar os seguintes elementos: a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional nas atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher (EP) e a avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável (AD). -----

----- No que diz respeito à avaliação curricular, o Júri terá em atenção as funções a exercer no âmbito do posto de trabalho a preencher, assim como os requisitos preferenciais para esse efeito, nomeadamente a experiência na execução de atividades relacionadas com a caracterização do posto de trabalho. -----

----- Não serão admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva do nível habilitacional exigido e área de formação académica. -----

----- A **Habilitação Académica (HA)**, onde se ponderarão as habilitações académicas exigidas para a categoria em concurso e as habilitações académicas superiores às exigidas, comprovada nos termos do n.º 2 do artigo 20.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual. -----

----- A **Formação Profissional (FP)**, onde irão ser ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional adquiridas e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a preencher. -----

----- A **Experiência Profissional (EP)** incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher. -----

----- A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa aos últimos três biénios/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a preencher. -----

----- Foi deliberado pelo Júri atribuir os seguintes índices ponderadores aos elementos que integram a Avaliação Curricular (AC): -----

----- Com o coeficiente 2, o fator **Experiência Profissional (EP)**. -----

----- Com o coeficiente 1, os fatores **Habilitação Académica (HA)**, **Formação Profissional (FP)** e **Avaliação do Desempenho (AD)**. -----

----- Desta circunstância, resulta a aprovação da seguinte fórmula geral de **Avaliação Curricular (AC)**, expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, bem como de todos os elementos que a integram: -----

$$AC = (HA + FP + 2 EP + AD) / 5$$

----- Em que: -----

----- **AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação do Desempenho.** -----



----- Assim e no que respeita à valoração dos elementos da Avaliação Curricular (AC) acima enunciados, o Júri deliberou utilizar os seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- **B1 – Habilitação Académica (HA)** -----

----- O Júri, relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, considera a seguinte classificação, não podendo a pontuação atribuída ultrapassar os vinte valores, de acordo com o seguinte: -----

----- Licenciatura: 16 valores -----

----- Mestrado: 18 valores -----

----- Doutoramento: 20 valores -----

----- **B2 – Formação Profissional (FP)** -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas, directamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho objeto do procedimento concursal. -----

----- Assim, a pontuação deste elemento (**FP**) será feita do seguinte modo: -----

----- Ausência de formação profissional: 10 (dez) valores, **sendo acrescida de** -----

----- Ações até 6 (seis) horas inclusive: 1 (um) valor -----

----- Ações de mais de 6 (seis) horas até 18 (dezoito) horas inclusive: 2 (dois) valores -----

----- Ações de mais de 18 (dezoito) horas até 30 (trinta) horas inclusive: 3 (três) valores -----

----- Ações superiores a 30 (trinta) horas: 5 (cinco) valores -----

----- As Pós-Graduações, directamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho em causa, serão valorizadas com 8 (oito) valores -----

----- Para efeitos de normalização, quando o documento comprovativo da ação de formação frequentada não mencionar a duração da mesma, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. -----

----- Em caso algum este elemento poderá exceder 20 (vinte) valores, sendo apenas consideradas e ponderadas as ações formativas finalizadas que se apresentem devidamente comprovadas pelos candidatos. Deliberou o Júri que a não entrega dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, tem como consequência a sua não valoração em termos curriculares. -----

----- **B3 – Experiência Profissional (EP)** -----

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovado. -----

----- No que se refere a este elemento, ponderado com o índice 2, será considerado pelo Júri o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com as seguintes regras: -----

----- Até 1 (um) ano inclusive: 14 (catorze) valores -----

----- Mais de 1 (um) ano até 3 (três) anos inclusive: 17 (dezassete) valores -----

----- Mais de 3 (três) anos: 20 (vinte) valores -----



Handwritten signature and initials

B4 – Avaliação do Desempenho (AD)

Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as avaliações dos últimos três biénios/ciclos avaliativos (2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, por cada biénio/ciclo avaliativo, da seguinte forma:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual: Relevante com reconhecimento de excelência: 20 (vinte) valores; Relevante: 16 (dezasseis) valores; Adequado: 12 (doze) valores; Inadequado: 8 (oito) valores.

A não existência de avaliação do desempenho do candidato, em algum dos biénios/ciclos avaliativos, por motivos que não lhe sejam imputáveis, será valorada em 10 (dez) valores.

A nota final da Avaliação do Desempenho (AD) é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes, com valoração até às centésimas.

C – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método facultativo ou complementar, com uma ponderação de 30%, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para esse efeito será elaborada uma ficha auxiliar/individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. 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 é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Assim, no que se refere ao método Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será considerado pelo Júri a seguinte fórmula, com valoração até às centésimas:

$$EPS = (RCMC + CEFV + SCR + QEXP) / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; RCMC = Reflexão curricular e motivação da candidatura; CEFV = Capacidade de expressão e fluência verbal; SCR = Sentido crítico e responsabilidade e QEXP = Qualidade da experiência profissional.

No decurso da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), os parâmetros de avaliação objeto de apreciação pelo Júri serão os seguintes:

Reflexão curricular e motivação da candidatura (RCMC). Através deste parâmetro, o Júri visa avaliar a capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e a motivação da candidatura em causa no contexto de uma estratégia profissional. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação:

Revela grande visão de conjunto e elevado interesse, dinamismo e empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de	Elevado	20
---	---------	----



Handwritten signature and initials

experiências ou vivências laborais, sociais e de formação. Demonstra elevado conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Revela bastante interesse, motivação e empenho no envolvimento profissional, social e de formação para a realização profissional. Demonstra possuir bom conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.	Bom	16
Revela interesse e motivação satisfatórios na procura de possibilidades de desenvolvimento profissional. Demonstra conhecer suficientemente as funções a exercer.	Suficiente	12
Revela pouco interesse, escassa motivação e fraco empenho na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. Demonstra pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.	Reduzido	8
Revela apatia, desinteresse e insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. Demonstra não ter perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.	Insuficiente	4

----- **Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV).** Através deste parâmetro, o Júri propõe-se avaliar a coerência, a clareza do discurso, a riqueza do vocabulário, a capacidade de compreensão e de interpretação das questões colocadas. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação: -----

Demonstra elevada capacidade de comunicação oral, elevada segurança, espontaneidade e poder de comunicação. Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis. Exprime-se num discurso sem hesitações, de forma clara e sintética para uma resposta pertinente.	Elevado	20
Demonstra boa capacidade de comunicação oral, com segurança. Expressa-se com clareza, fluência e precisão, quase sem hesitações.	Bom	16
Demonstra satisfatória capacidade de comunicação oral. Exprime-se com algumas hesitações e problemas de formulação.	Suficiente	12
Demonstra reserva e constrangimento, com fraca capacidade de comunicação oral e expressão verbal pouco fluente. Exprime-se num discurso com deficiências de estruturação, com pausas e reformulações.	Reduzido	8
Demonstra incapacidade de comunicação oral, insegurança e deficiente expressão verbal. Exprime-se de forma confusa e ou ambígua.	Insuficiente	4

----- **Sentido crítico e responsabilidade (SCR).** Através deste parâmetro, o Júri pretende avaliar a capacidade de análise crítica e responsabilidade do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação: -----

Manifesta excelente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas.	Elevado	20
Manifesta boa capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades	Bom	16



a desempenhar. Manifesta clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas.		
Manifesta suficiente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Suficiente	12
Manifesta reduzida capacidade de análise crítica e responsabilidade perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Raciocínio pouco claro.	Reduzido	8
Manifesta não ter capacidade de análise crítica e responsabilidade. Fraca argumentação perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais. Raciocínio confuso.	Insuficiente	4

----- **Qualidade da experiência profissional (QEXP).** Através deste parâmetro, o Júri pretende avaliar da variedade e riqueza dos aspetos técnicos evidenciados pelo candidato para reunir e aplicar, de forma adequada, a experiência profissional detida ao desempenho das funções a exercer no posto de trabalho a preencher. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação: -----

Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	Elevado	20
Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho.	Bom	16
Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com suficientes conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao trabalho.	Suficiente	12
Revela pouca experiência, pouca aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho.	Reduzido	8
Não revela experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho.	Insuficiente	4

----- **D – Sistema de valoração final e respetiva fórmula** -----

----- A classificação final resultante da aplicação dos métodos de seleção, acima enunciados, será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, de acordo com o seguinte: -----

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS \text{ ou } CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

----- Em que: -----



----- CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- São, designadamente, motivos de exclusão do presente procedimento concursal a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos mencionados, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num daqueles métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

----- O Júri deliberou ainda criar um modelo de ficha auxiliar/individual a utilizar na aplicação dos métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção. As fichas são parte integrante da presente ata e farão também parte das atas que irão concretizar a sua utilização. -----

----- Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar, deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri. -----

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo

FICHA AUXILIAR DE PROVA DE CONHECIMENTOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO - CÓDIGO DE OFERTA N.º ...

CANDIDATO(A):

TEMAS GERAIS

5 Perguntas de escolha múltipla	N.º respostas certas	N.º respostas erradas	Valoração total atribuída
Cada resposta certa vale 0,7 Cada resposta errada desconta 0,3			0

TEMAS GERAIS - Valoração total atribuída 0

TEMAS ESPECÍFICOS

1 Pergunta de resposta direta	Valoração: 3	Valoração atribuída	Fundamentação
	Valoração dos itens		
(...)			
Adequado conhecimento da língua portuguesa			
Valoração total atribuída		0	

1 Pergunta de resposta direta	Valoração: 3	Valoração atribuída	Fundamentação
	Valoração dos itens		
(...)			
Adequado conhecimento da língua portuguesa			
Valoração total atribuída		0	

15 Perguntas de escolha múltipla	N.º respostas certas	N.º respostas erradas	Valoração total atribuída
Cada resposta certa é valorada em 0,7 Cada resposta errada desconta 0,3			0

TEMAS ESPECÍFICOS - Valoração total atribuída 0

PROVA DE CONHECIMENTOS - Valoração total atribuída 0

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo

DRAP Centro - Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro

FICHA AUXILIAR DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO - CÓDIGO DE OFERTA N.º ...

4


CANDIDATO(A):			Valoração atribuída
Habilitação Académica HA	Licenciatura	16 valores	0,00
	Mestrado	18 valores	
	Doutoramento	20 valores	
	Total		
Formação Profissional FP	Ausência de formação profissional	10 valores	Nº acções 10
	Acções ≤ 6 h	1	0
	Acções > 6 h e ≤ 18 h	2	0
	Acções > 18 h e ≤ 30 h	3	0
	Acções > 30 h	5	0
	Pós-Graduação	8	0
	Total		0,00
Experiência Profissional EP	≤ 1 ano	14 valores	0,00
	> 1 ano e ≤ 3 anos	17 valores	
	> 3 anos	20 valores	
	Total		
Avaliação do Desempenho AD	Excelente	20 valores	0,00
	Relevante	16 valores	
	Adequado	12 valores	
	Inadequado	8 valores	
	Inexistência de avaliação	10 valores	
		Biénio 2013/2014 Biénio 2015/2016 Biénio 2017/2018	
Total			
AC = (HA + FP + 2 EP + AD) / 5			0,00

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO - CÓDIGO DE OFERTA N.º ...

CANDIDATO(A):

Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
Reflexão curricular e motivação da candidatura (RCMC)		
Revela grande visão de conjunto e elevado interesse, dinamismo e empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação. Demonstra elevado conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Revela bastante interesse, motivação e empenho no envolvimento profissional, social e de formação para a realização profissional. Demonstra possuir bom conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Revela interesse e motivação satisfatórios na procura de possibilidades de desenvolvimento profissional. Demonstra conhecer suficientemente as funções a exercer.		
Revela pouco interesse, escassa motivação e fraco empenho na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. Demonstra pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Revela apatia, desinteresse e insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. Demonstra não ter perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)		
Demonstra elevada capacidade de comunicação oral, elevada segurança, espontaneidade e poder de comunicação. Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis. Exprime-se num discurso sem hesitações, de forma clara e sintética para uma resposta pertinente.		
Demonstra boa capacidade de comunicação oral, com segurança. Expressa-se com clareza, fluência e precisão, quase sem hesitações.		
Demonstra satisfatória capacidade de comunicação oral. Exprime-se com algumas hesitações e problemas de formulação.		
Demonstra reserva e constrangimento, com fraca capacidade de comunicação oral e expressão verbal pouco fluente. Exprime-se num discurso com deficiências de estruturação, com pausas e reformulações.		
Demonstra incapacidade de comunicação oral, insegurança e deficiente expressão verbal. Exprime-se de forma confusa e ou ambígua.		
Sentido crítico e responsabilidade (SCR)		
Manifesta excelente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas.		
Manifesta boa capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas.		
Manifesta suficiente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.		
Manifesta reduzida capacidade de análise crítica e responsabilidade perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Raciocínio pouco claro.		
Manifesta não ter capacidade de análise crítica e responsabilidade. Fraca argumentação perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais. Raciocínio confuso.		

Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
Qualidade da experiência profissional (QEXP)		
Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.		
Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho.		
Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com suficientes conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao trabalho.		
Revela pouca experiência, pouca aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho.		
Não revela experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho.		
EPS = (RCMC + CEFV + SCR + QEXP) / 4		0,00

Resumo dos temas abordados:

Fundamentação:

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos e correspondente classificação:

Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar