



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento
Regional de Lisboa e Vale do Tejo

ATA DE REUNIÃO

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico para a Unidade de Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade (UACNB)-Lisboa

Designação da Reunião: **1ª Reunião de Júri**

Local: **CCDR LVT, IP** - por videoconferência

Data e hora: 12-11-2024 00h00

Presenças:

| | Nome | Cargo | Entidade |
|---|----------------------|------------------------------|--------------|
| ✓ | Isabel Silva Marques | Diretora de Unidade da UACNB | CCDR LVT, IP |
| ✓ | Dyana Pereira Borges | Chefe de Divisão da DCNLA | CCDR LVT, IP |
| ✓ | Teresa Martins | Técnica Superior da DARH | CCDR LVT, IP |

Ordem de trabalhos:

| Pontos | Assuntos |
|--------|---|
| OT1 | Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção. |
| OT2 | Forma de exclusão, notificação e desempate de candidatos. |
| OT3 | Elaboração do aviso de abertura. |

Documentos de base:

I28213-202410-UGAFRH/DARH

Aos 12 dias do mês de novembro de 2024, pelas 16.00 horas, reuniu por videoconferência, o júri do procedimento concursal comum, designado por despacho da Senhora Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, IP (CCDR LVT, IP), datado de 05.11.2024, constituído por Isabel Silva Marques, Diretora de Unidade de Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade (UACNB), que preside e pelas vogais Dyana Pereira Borges, 1.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Conservação da Natureza e Licenciamento Ambiental (DCNLA) e Teresa Martins, 2.ª vogal efetiva, Técnica Superior da Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) da CCDR LVT, IP.

A presente reunião teve como objeto proceder à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

No presente recrutamento, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, o júri deliberou, por unanimidade, que serão aplicados, nos termos do artigo 36.º do Anexo à LTFP, os métodos de seleção obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e, como método complementar, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

em que:

CF= Classificação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Mais se estabeleceu, quanto a critérios de ordenação preferencial, que em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista a igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator «Experiência Profissional».

I. Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, como previsto no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Ainda nos termos do disposto no n.º 5 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 redação atual, conjugado com o artigo 17.º da referida Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção:

1. Prova de conhecimentos (PC):

O método de seleção Prova de Conhecimentos (PC) é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções específicas para o posto de trabalho em recrutamento, ou que, à data de abertura do presente concurso, não estejam a cumprir ou executar as atribuições e competências do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos que, encontrando-se a desempenhar as atribuições, competências ou atividades objeto do presente procedimento, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O júri deliberou que a Prova de Conhecimentos assume uma ponderação de 60% e terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, com consulta, efetuada em suporte de papel, de realização individual, com perguntas diretas, tendo a duração de 60 minutos, com 10 minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as temáticas a seguir referenciadas, que terão como suporte os diplomas legais seguintes, sempre na sua última redação:

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

<https://www.ccdr-lvt.pt> · geral@ccdr-lvt.pt

- Deliberação n.º 133/2024, de 26 de janeiro, na atual redação - Criação das Unidades Orgânicas Flexíveis da CCDRLVT, I. P.;
- Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro - Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.;
- Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio - Reestruturação das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Regulamento Geral da Proteção de Dados e Regulamento (EU) 2016/679 – assegura a execução na ordem jurídica nacional do RGPD;
- Decreto-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, que institui a obrigatoriedade de prestar atendimento prioritário às pessoas com deficiência, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, para todas as entidades públicas e privadas que prestem atendimento presencial ao público;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual -;
- Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro - Estabelece a obrigatoriedade de disponibilização do livro de reclamações a todos os fornecedores de bens ou prestadores de serviços que tenham contacto com o público em geral;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa.

A legislação acima referida fica disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da CCDRLVT em:

<https://www.ccdr-lvt.pt/ccdr-lvt/avisos-ccdr-lvt/avisos-recrutamento-ccdr-lvt/>

Durante a prova de conhecimento não será autorizada a utilização de quaisquer sistemas de comunicação móvel como computadores portáteis, *tablets*, aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis, relógios com comunicação *wireless* (*smartwatch*).

2. Avaliação Curricular (AC):

O método de seleção Avaliação Curricular (AC) é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

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 dos elementos a avaliar.

O júri deliberou que na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho, comportando os parâmetros abaixo indicados e vertidos na ficha anexo 1, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 55\% EP + 15\% FP + 10\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

HA= Habilitação – será ponderada a titularidade detida pelo candidato. No presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, considerando as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria assistente técnico, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

Assim a HA é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

| Habilitação | Pontuação |
|--|------------|
| Pela detenção de habilitação necessária à data da entrada na carreira | 16 valores |
| Pela detenção de curso que lhe seja equiparado ao 12.º ano (ensino secundário) | 18 valores |
| Pela detenção de habilitação do 12.º ano (ensino secundário) | 20 valores |

Para efeitos de valoração da habilitação literária, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

EP = Experiência Profissional. Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que de modo parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

| Experiência Profissional | Pontuação |
|--|------------|
| Experiência Profissional, até 2 anos | 10 valores |
| Experiência Profissional, entre 3 e 4 anos | 15 valores |
| Experiência Profissional, 5 ou mais anos | 20 valores |

Só será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o que se encontre devidamente comprovado e detalhado.

FP = Formação Profissional. Apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro de 2016, na redação atual, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

| Formação Profissional | Pontuação |
|--|------------|
| Sem Formação | 8 valores |
| Frequência de ações de formação até 50 horas | 10 valores |
| Frequência de ações de formação entre 50 horas e 100 horas | 15 valores |
| Frequência de ações de formação por período superior a 100 horas | 20 valores |

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

AD = Avaliação de Desempenho. Será ponderada a avaliação relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a pontuação acumulada, de acordo com a seguinte escala:

| Avaliação de Desempenho | Notação | Pontuação* |
|--|---------|------------|
| Avaliação de desempenho do último biénio | | |

*Tabela de pontuação da avaliação de desempenho: de 0 a 2,99 corresponde a 9 valores, de 3 a 3,99 corresponde a uma valoração de 16 valores, de 4 a 5 corresponde a uma valoração de 20 valores.

O júri atribuirá 2 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) de carácter público 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. Foi aprovada a ficha de entrevista que constitui o anexo 2 da presente ata.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 40%, é avaliada segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EAC terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

O presente método de seleção, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (\text{CRI} + \text{MP} + \text{SCR} + \text{QEP}) / 4$$

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

| | |
|-------------|---|
| E 2 0 | Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade. |
| B 1 6 | Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade. |
| S 1 2 | Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade. |
| R 8 | Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade. |

| | |
|--------|--|
| I 4 | Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente. |
|--------|--|

Motivação Profissional (MP): avalia o empenho na realização profissional, tendo em conta a preparação habilitacional, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

| | |
|-------------|--|
| E 2 0 | Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução. |
| B 1 6 | Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução. |
| S 1 2 | Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer. |
| R 8 | Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. |
| I 4 | Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. |

Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções.

| | |
|---------|--|
| E 20 | Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| B 16 | Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| S 12 | Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| R 8 | Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| I 4 | Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação. |

Qualidade da Experiência Profissional (QEP): avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

| | |
|-------------|---|
| E 2 0 | Revela elevada 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 cargo a exercer. |
| B 1 6 | Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer. |

| | |
|-------------|--|
| S 1 2 | Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer. |
| R 8 | Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer. |
| I 4 | Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer. |

4. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, nos termos do número 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Para apresentação de alegações, quer quanto à exclusão após apreciação das candidaturas, nos termos do n.º 4 do artigo 16º, quer quanto à audiência prévia de interessados nos termos do n.º 1 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos devem utilizar o formulário próprio, disponível na área “recursos humanos/recrutamento” da página eletrónica da CCDRLVT em:

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da CCDRLVT" e disponibilizada na respetiva página eletrónica: <https://www.ccdr-lvt.pt/ccdr-lvt/avisos-ccdr-lvt/avisos-recrutamento-ccdr-lvt/>

Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de seleção, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5. Elaboração do aviso de abertura

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou a proposta de aviso de abertura de procedimento a submeter à Presidente da CCDRLVT para aprovação, e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

Anexos: 2 Fichas.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O júri:

CCDR-LVT

(A Presidente de júri)



A 1.º Vogal efetiva

Técnica



Teresa Silva Martins

A 2ª Vogal efetiva

Anexo 1 à Ata n.º 1

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico para a Unidade de Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade (UACNB)-Lisboa

AVALIAÇÃO CURRICULAR

| | |
|------|--|
| Nome | |
|------|--|

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 dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 55\% EP + 15\% FP + 10\% AD$$

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de desempenho

A valoração mínima para passar à fase de entrevista é a obtenção de 9,5 valores

| Habilitação | Valoração | Pontuação |
|--|------------|-----------|
| Pela detenção de habilitação necessária à data da entrada na carreira | 16 valores | |
| Pela detenção de curso que lhe seja equiparado ao 12.º ano (ensino secundário) | 18 valores | |
| Pela detenção de habilitação do 12.º ano (ensino secundário) | 20 valores | |

| Experiência Profissional | Valoração | Pontuação |
|--|------------|-----------|
| Experiência Profissional, até 2 anos | 10 valores | |
| Experiência Profissional, entre 3 e 4 anos | 15 valores | |
| Experiência Profissional, 5 ou mais anos | 20 valores | |

| Formação Profissional (são apenas consideradas as formações relacionadas com o lugar a prover, nos últimos 10 anos) | Valoração | Pontuação |
|--|------------|-----------|
| Sem Formação | 8 valores | |
| Frequência de ações de formação até 50 horas | 10 valores | |
| Frequência de ações de formação entre 50 horas e 100 horas | 15 valores | |
| Frequência de ações de formação por período superior a 100 horas | 20 valores | |

| Avaliação de Desempenho | Notação | Pontuação* |
|--|---------|------------|
| Avaliação de desempenho do último biénio | | |

Nota final AC:



(A Presidente de júri)

(A 1.ª Vogal efetiva)

(A 2ª Vogal efetiva)

Data:

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico para a Unidade de Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade (UACNB)-Lisboa

FICHA DE ENTREVISTA

| | |
|------|--|
| Nome | |
|------|--|

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

1. Conhecimento da Organização

| Questões | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
|--|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| Já ouviu falar da CCDR LVT? Em que contexto? | | | | | |
| Sabe em que domínios a CCDR LVT exerce as suas competências? | | | | | |
| Média | | | | | |

2. Experiência Profissional

| Questões | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
|---|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| Da sua experiência profissional alguma vez trabalhou nas áreas e nas matérias descritas no aviso? Descreva em que medida a sua experiência profissional pode constituir uma mais-valia para a CCDR LVT, IP. | | | | | |
| Média | | | | | |

3. Motivação profissional

| Questões | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
|---|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| O que o/a motiva nas funções propostas no Aviso? | | | | | |
| Que mais-valia julga poder alcançar com a mudança? | | | | | |
| A localização do Serviço e os horários poderão ser um problema? | | | | | |
| Média | | | | | |

4. Capacidade de Organização e Planeamento

| Questões | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
|---|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| O que mais valoriza na responsabilidade perante o Serviço? | | | | | |
| Quando tem várias tarefas a executar como define prioridades? | | | | | |
| Média | | | | | |

5. Capacidade de Comunicação

| Questões | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
|---|-----------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| Como se relaciona com os colegas e chefias? | | | | | |
| Média | | | | | |

A capacidade de Expressão e Comunicação será avaliada durante a realização da entrevista, refletindo-se nas classificações atribuídas a cada fator.

Nota final EAC: (CRI + MP + SCR +QEP)/4

O júri:



(A Presidente de júri)

(A 1.ª Vogal efetiva)

(A 2ª Vogal efetiva)

Data: