MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal para reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, para exercício de funções no Departamento de Educação, Ação Social, Cultura e Desporto – Divisão de Educação e Juventude.

# ATA NÚMERO SEIS DO JÚRI

Nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação

Aos 7 dias do mês dezembro de 2021, pelas 10:00 horas, reuniu no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado para o procedimento concursal tendo em vista a constituição de reserva de recrutamento para a carreira geral de assistente operacional do Município da Covilhã, aberto pelo aviso n.º 8399/2021 publicado no Diário da Republica 2.ª serie n.º 88 de 06/05/2021, e na Bolsa de Emprego Publico, com o código de oferta a seguir indicado, **estando presentes:** ----------

| Nome | Unidade Orgânica |
|---|---|
| **Presidente:**<br>Júlio Manuel de Sousa Costa | Diretor de Departamento de Finanças e Modernização Administrativa. |
| **1.º Vogal efetivo:**<br>Sandra Cristina Pires Praça | Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação |
| **2.º Vogal efetivo:**<br>Sónia da Silva Cunha Reis | Chefe de Divisão de Educação e Juventude. |

O júri reuniu para deliberar sobre a aplicação do terceiro e último método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção do procedimento concursal acima mencionado, nos termos do aviso de abertura, e elaborar a respetiva lista de classificação, no cumprimento do estipulado no artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a seguir designada por Portaria.
Durante a aplicação deste método que decorreu por quatro dias, por motivos imperativos e inadiáveis a 1º vogal do júri foi substituída na tarde de 03/12/2021, pela vogal Patrícia Isabel de Matos Pinto, assegurando assim o normal funcionamento do júri.----------

**Lista de classificação da Entrevista Profissional de Seleção:** ----------

**DECAD – OE 202105/0145 Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa**

| Nome do Candidato | Classificação Valores |
|---|---|
| Alexandrina Sofia Teixeira Paiva | 12,00 |
| Ana Carolina Ferreira Dias | 12,00 |

| | |
|---|---|
| Ana Catarina Lopes da Silva | 18,00 |
| Ana Filipa André Correia | 12,00 |
| Ana Filipa Bernardino Nunes | 14,00 |
| Ana Margarida Sousa Gomes | 12,00 |
| Ana Raquel Dias Carlos | 14,00 |
| Andreia Calado Luís | 12,00 |
| Andreia Cristina Gomes Raposo | 10,00 |
| Andreia Duarte Macedo | 18,00 |
| Andreia Sofia Antunes Araújo | 10,00 |
| Ângela Gaspar Rocha Dias | 12,00 |
| Carina Dias Genro | 10,00 |
| Carina Filipa Tavares Gouveia | 17,00 |
| Carina Isabel Nave dos Santos Silva Rogeiro | 10,00 |
| Carina Marisa Esteves Marmelo | 10,00 |
| Carla Maria Filipe Teixeira Gonçalves | 12,00 |
| Carla Maria Nogueira Caronho | 12,00 |
| Carla Sofia Tourais Alves | 16,00 |
| Carlos Manuel Marques Duarte | 13,00 |
| Catarina Raquel Garcia Canhoto | 13,00 |
| Célia do Rosário Evangelista Quelhas | 12,00 |
| Cidália Maria Fonseca Freire Santarém | 12,00 |
| Conceição de Lurdes dos Santos Pais | 16,00 |
| Daniela Raquel Santos Rato | 10,00 |
| Diana Rita Farias Poeta | 14,00 |
| Diana Soares da Costa | 10,00 |
| Dina Maria da Silva Inácio Duarte | 10,00 |
| Dina Maria de Almeida Alexandre | 12,00 |
| Dulce Maria Correia Rebelo | 14,00 |
| Dulce Maria Morgada Carapito | 16,00 |
| Elisabete Cristina Delgado Lopes | 14,00 |
| Elsa Maria Pereira Ranito | 16,00 |
| Fátima Isabel Madaleno Abrantes | 12,00 |
| Gonçalo Pereira Mota | 18,00 |
| Guida Isabel Santos Franco Rodrigues | 15,00 |
| Helena Fernanda Fonseca Pais | 12,00 |
| Inês Antunes Esteves Mesquita | 12,00 |
| Inês Gonçalves Silva | 12,00 |
| Isabel Maria Lopes de Jesus Pinto | 12,00 |
| Ivone Isabel Pinto Fragas Alberto | 12,00 |
| Jennifer Melodie de Matos | 12,00 |
| Joana Filipa Salvado Barata de Sá Lemos | 16,00 |
| José Piedade Gonçalves Pedro | 13,00 |
| Juliana Calado Bonifácio Santos | 12,00 |
| Leandro José Pais Pinto | 12,00 |
| Licínia Isabel Nascimento Casteleiro | 12,00 |
| Lígia Maria Pinto Fragas Alberto | 12,00 |
| Lília Marisa Rodrigues Micaelo Silva | 12,00 |

| | |
|---|---|
| Lúcia Abrantes Silva Caetano | 16,00 |
| Luísa Maria Robalo Goulão Rolo Lourenço | 12,00 |
| Mara Susana Lopes Valério Gonçalves | 18,00 |
| Marguerite Amaral Serra | 13,00 |
| Maria Alexandra Abreu Carrola | 12,00 |
| Maria Alexandra Lopes de Matos Gouveia | 15,00 |
| Maria Catarina Jesus Oliveira | 12,00 |
| Maria de Fátima Faustino Fazenda Jesus | 12,00 |
| Maria de Fátima Martins de Assunção Figueira | 11,00 |
| Maria de Fátima Santos Diogo | 14,00 |
| Maria de Lurdes Farias dos Santos | 16,00 |
| Maria do Carmo Costa Delgado | 18,00 |
| Maria Dulce Real Fazenda Silva | 12,00 |
| Maria Gabriela Marques Pereira Dias | 13,00 |
| Maria João Almeida Guerra Carrola Gomes | 15,00 |
| Maria Madalena Freire Afonso Marmelo | 16,00 |
| Maria Madalena Martins dos Santos Dias | 12,00 |
| Maria Rosa Almeida Carvalho Pereira | 12,00 |
| Maria Suzel dos Santos Silva | 10,00 |
| Marina Cláudia Cunha Alves | 12,00 |
| Marina Isabel Vaz de Sousa Mendes | 12,00 |
| Marisa Isabel Pimpão Rodrigues | 12,00 |
| Marlene Meruje Martins | 12,00 |
| Marta Cristina Borralhinho Romano | 13,00 |
| Marta de Ascensão Pinto Ferrinho Costa | 10,00 |
| Marta Sofia da Silva Berrincha | 16,00 |
| Mauro Alexandre Ferreira da Cruz | 18,00 |
| Miguel Fernando de Matos Esteves | 14,00 |
| Mónica Maria Quelhas Muxagata Amoroso | 14,00 |
| Olga Maria Paulo Casteleira | 12,00 |
| Olga Maria Pousinho Geada | 13,00 |
| Paula Sofia Alves Costa | 16,00 |
| Paulo Jorge Rodrigues Serra | 12,00 |
| Pedro Alexandre Baudchon Matias | 16,00 |
| Pedro Miguel Lopes Dionísio | 12,00 |
| Rosa Teresa Meira de Oliveira Gomes | 16,00 |
| Rui Miguel Pires Henry Robbins | 12,00 |
| Rute Andreia Alves Silva | 10,00 |
| Sandra Isabel Ascensão Valente | 12,00 |
| Sandra Isabel Pires Pereira | 16,00 |
| Sandra Mónica Hipólito Nave | 16,00 |
| Sandra Patrícia Gomes Correia | 10,00 |
| Sílvia Bonifácio Pereira | 18,00 |
| Sílvia Maria Teles Mendes | 10,00 |
| Sónia Marina Monteiro Esteves | 16,00 |
| Sónia Marisa Correia Carvalho | 13,00 |
| Sónia Marisa Esteves Gigante | 14,00 |

| | |
|---|---|
| Susana Patrícia Proença Saraiva | 11,00 |
| Teresa Maria Matos Prata | 12,00 |
| Vânia Raquel Ramos Alexandre | 10,00 |
| Vera Lúcia Serra Vicente Lourenço Batista | 10,00 |
| Virgínia Maria Caio Antunes Esteves | 17,00 |

Os resultados atribuídos estão descritos de acordo com o n.º 6 do art.º 9.º da Portaria, bem como fundamentados em ficha individual contendo a respetiva fundamentação, sendo anexos à presente ata como documento n.º 1 e 101, respeitando os critérios estabelecidos na ata número um do júri. ----------

Os candidatos **Andreia Esteves Rodrigues**; **Daniela Filipa Santos Marcelino**; **Diana Cátia Matos Antunes**; **Elizabete Silva Reis**; **Marco Paulo da Graça Filipe** e **Natália da Silva Coelho Correia** não compareceram na data, hora e local marcado para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, o que equivale à desistência do procedimento concursal. ----------

O júri deliberou ainda, elaborar lista com a classificação da aplicação do terceiro e último método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção, como documento n.º 102 apenso à presente ata, para efeitos da publicitação obrigatória nos termos do artigo 25.º da Portaria. ----------

Após aplicação de todos os métodos de seleção descritos no aviso de abertura do procedimento e na ata n.º 1 de critérios de avaliação aos candidatos aprovados, foi aplicada a fórmula para obtenção da classificação final dos candidatos aos quais foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular **CF= (AC x 45% + EAC x 30% + EPS x 25%)** e aos candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos **CF= (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)**. -----

Aplicação da fórmula de classificação final, nos termos do **ponto 13.2 do aviso** de abertura: ----------

**DECAD – OE 202105/0145 Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa**

| **Alexandrina Sofia Teixeira Paiva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 16,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,800** |

| **Ana Carolina Ferreira Dias** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,430** |

| **Ana Catarina Lopes da Silva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,000 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 18,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **14,700** |

| **Ana Filipa André Correia** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,430** |

| **Ana Filipa Bernardino Nunes** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 18,000 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **16,400** |

| **Ana Margarida Sousa Gomes** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,325** |

| **Ana Raquel Dias Carlos** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,930** |

| **Andreia Calado Luís** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,100** |

| **Andreia Cristina Gomes Raposo** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 20,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |

| | |
|---|---|
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **15,100** |

| **Andreia Duarte Macedo** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 18,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,725** |

| **Andreia Sofia Antunes Araújo** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 15,600 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **13,120** |

| **Ângela Gaspar Rocha Dias** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 17,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **14,475** |

| **Carina Dias Genro** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,860** |

| **Carina Filipa Tavares Gouveia** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 16,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 17,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **15,050** |

| **Carina Isabel Nave dos Santos Silva Rogeiro** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 19,500 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **16,075** |

| **Carina Marisa Esteves Marmelo** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |

| | |
|---|---|
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,860** |

| **Carla Maria Filipe Teixeira Gonçalves** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 14,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,900** |

| **Carla Maria Nogueira Caronho** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,430** |

| **Carla Sofia Tourais Alves** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 18,000 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,900** |

| **Carlos Manuel Marques Duarte** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 17,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **14,500** |

| **Catarina Raquel Garcia Canhoto** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,410** |

| **Célia do Rosário Evangelista Quelhas** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,160** |

| **Cidália Maria Fonseca Freire Santarém** | **Classificação final** |
|---|---|

| | (em valores) |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 15,600 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **13,620** |

| **Conceição de Lurdes dos Santos Pais** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 19,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **17,440** |

| **Daniela Raquel Santos Rato** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,500** |

| **Diana Rita Farias Poeta** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 14,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,400** |

| **Diana Soares da Costa** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 9,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **10,375** |

| **Dina Maria da Silva Inácio Duarte** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **10,600** |

| **Dina Maria de Almeida Alexandre** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,000** |

| **Dulce Maria Correia Rebelo** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **15,860** |

| **Dulce Maria Morgada Carapito** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,360** |

| **Elisabete Cristina Delgado Lopes** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 11,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,275** |

| **Elsa Maria Pereira Ranito** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 18,000 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,900** |

| **Fátima Isabel Madaleno Abrantes** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,000** |

| **Gonçalo Pereira Mota** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 15,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 18,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **14,850** |

| **Guida Isabel Santos Franco Rodrigues** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |

| | |
|---|---|
| Entrevista Profissional de Seleção | 15,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,380** |

| **Helena Fernanda Fonseca Pais** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 15,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,350** |

| **Inês Antunes Esteves Mesquita** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,430** |

| **Inês Gonçalves Silva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 17,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **14,475** |

| **Isabel Maria Lopes de Jesus Pinto** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,100** |

| **Ivone Isabel Pinto Fragas Alberto** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 14,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,900** |

| **Jennifer Melodie de Matos** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 13,500 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,875** |

| **Joana Filipa Salvado Barata de Sá Lemos** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 18,000 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,900** |

| **José Piedade Gonçalves Pedro** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,410** |

| **Juliana Calado Bonifácio Santos** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 15,600 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **13,620** |

| **Leandro José Pais Pinto** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 11,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,550** |

| **Licínia Isabel Nascimento Casteleiro** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 15,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,575** |

| **Lígia Maria Pinto Fragas Alberto** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,160** |

| **Lília Marisa Rodrigues Micaelo Silva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,225** |

| **Lúcia Abrantes Silva Caetano** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,360** |

| **Luísa Maria Robalo Goulão Rolo Lourenço** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,160** |

| **Mara Susana Lopes Valério Gonçalves** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 15,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 18,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **15,075** |

| **Marguerite Amaral Serra** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,410** |

| **Maria Alexandra Abreu Carrola** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 9,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **10,875** |

| **Maria Alexandra Lopes de Matos Gouveia** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 15,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,110** |

| **Maria Catarina Jesus Oliveira** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 11,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |

| | |
|---|---|
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,775** |

| **Maria de Fátima Faustino Fazenda Jesus** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **13,890** |

| **Maria de Fátima Martins de Assunção Figueira** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,600 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 11,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,270** |

| **Maria de Fátima Santos Diogo** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 15,600 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,120** |

| **Maria de Lurdes Farias dos Santos** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,090** |

| **Maria do Carmo Costa Delgado** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 18,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,590** |

| **Maria Dulce Real Fazenda Silva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **15,360** |

| **Maria Gabriela Marques Pereira Dias** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |

| | |
|---|---|
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,410** |

| **Maria João Almeida Guerra Carrola Gomes** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 15,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,640** |

| **Maria Madalena Freire Afonso Marmelo** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 9,500 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,075** |

| **Maria Madalena Martins dos Santos Dias** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,160** |

| **Maria Rosa Almeida Carvalho Pereira** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 19,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,440** |

| **Maria Suzel dos Santos Silva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 18,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,290** |

| **Marina Cláudia Cunha Alves** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 11,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,550** |

| **Marina Isabel Vaz de Sousa Mendes** | **Classificação final** |
|---|---|

| | (em valores) |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,100** |

| **Marisa Isabel Pimpão Rodrigues** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,225** |

| **Marlene Meruje Martins** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,000 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,30014** |

| **Marta Cristina Borralhinho Romano** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,410** |

| **Marta de Ascensão Pinto Ferrinho Costa** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 14,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,400** |

| **Marta Sofia da Silva Berrincha** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 13,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,675** |

| **Mauro Alexandre Ferreira da Cruz** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 18,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,860** |

| **Miguel Fernando de Matos Esteves** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 16,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **14,300** |

| **Mónica Maria Quelhas Muxagata Amoroso** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 16,500 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **15,725** |

| **Olga Maria Paulo Casteleira** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,325** |

| **Olga Maria Pousinho Geada** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,680** |

| **Paula Sofia Alves Costa** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,630** |

| **Paulo Jorge Rodrigues Serra** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 10,000 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **12,300** |

| **Pedro Alexandre Baudchon Matias** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 12,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |

| | |
|---|---|
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,000** |

| **Pedro Miguel Lopes Dionísio** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 11,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,775** |

| **Rosa Teresa Meira de Oliveira Gomes** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 13,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **13,675** |

| **Rui Miguel Pires Henry Robbins** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 19,500 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **16,575** |

| **Rute Andreia Alves Silva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 18,000 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,200** |

| **Sandra Isabel Ascensão Valente** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,160** |

| **Sandra Isabel Pires Pereira** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 17,400 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,630** |

| **Sandra Mónica Hipólito Nave** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 15,500 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **15,775** |

| **Sandra Patrícia Gomes Correia** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 11,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,050** |

| **Sílvia Bonifácio Pereira** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 18,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,860** |

| **Sílvia Maria Teles Mendes** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **13,660** |

| **Sónia Marina Monteiro Esteves** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 16,000 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 16,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **14,800** |

| **Sónia Marisa Correia Carvalho** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 13,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,410** |

| **Sónia Marisa Esteves Gigante** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 17,500 |
| Avaliação Psicológica | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **16,175** |

| **Susana Patrícia Proença Saraiva** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 18,000 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 11,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,450** |

| **Teresa Maria Matos Prata** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 12,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **14,160** |

| **Vânia Raquel Ramos Alexandre** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,200 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **13,390** |

| **Vera Lúcia Serra Vicente Lourenço Batista** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Prova de Conhecimentos | 11,500 |
| Avaliação Psicológica | 12,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 10,000 |
| **Classificação Final = (PC x 45% +AP x 30% x EPS x 25%)** | **11,275** |

| **Virgínia Maria Caio Antunes Esteves** | **Classificação final (em valores)** |
|---|---|
| Avaliação Curricular | 16,800 |
| Entrevista de Avaliação de Competências | 16,000 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 17,000 |
| **Classificação Final = (AC x 45% +EAC x 30% x EPS x 25%)** | **16,610** |

O júri procedeu à elaboração da proposta de lista de ordenação final em anexo à presenta ata como documento n.º 103 aplicando-se o determinado na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º e no artigo 38.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, em conjugação com os critérios previstos no artigo 29.º da Portaria, a qual será publicitada nos termos previstos no artigo 25.º da Portaria. ----------

Em conformidade com o artigo 28.º da Portaria em conjugação com os artigos n.ºs 121.º e 122.º do Decreto-lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), na sua atual redação, e cumpridas todas as fases do processo e preceitos legais aplicáveis, o júri deliberou proceder à audiência dos interessados dos

candidatos admitidos ao procedimento, por ofício registado nos termos do artigo 28º da Portaria. ----------

Os candidatos que pretendam apresentar reclamação, deverão faze-lo, obrigatoriamente, em formulário próprio para o exercício do Direito de Participação dos Interessados, encontrando-se o mesmo disponível na página eletrónica da Câmara Municipal da Covilhã em www.cm-covilha.pt no separador formulários/recursos humanos. ----------

A lista de classificação da Entrevista Profissional de Seleção e proposta de lista de classificação final, serão afixadas no lugar de estilo do edifício dos Paços do Concelho, e na página eletrónica da Autarquia em www.cm-covilha.pt no separador câmara/recursos humanos/procedimentos concursais para poder ser consultada.----

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 16:00 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e votada, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes: -----

**Presidente:** Lúcio Manuel de Sousa Costa

**1.º Vogal:** Sandra Cristina Pires Braço

**2.º Vogal:** _____

Documento n.º 1

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Alexandrina Sofia Teixeira Paiva** | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 2

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Ana Carolina Ferreira Dias | | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |
| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 3

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Ana Catarina Lopes da Silva | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | X | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **72/4= 18** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 4

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Ana Filipa André Correia | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de caráter público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 5

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Ana Filipa Bernardino Nunes | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 6

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Ana Margarida Sousa Gomes** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 7

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Ana Raquel Dias Carlos** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

**Documento n.º 8**

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Andreia Calado Luís** | | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 9

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Andreia Cristina Gomes Raposo** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 10

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Andreia Duarte Macedo** | | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | X | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | X | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **72/4= 18** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 11

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Andreia Sofia Antunes Araújo** | | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 12

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Ângela Gaspar Rocha Dias | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 13

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carina Dias Genro** | | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 14

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carina Filipa Tavares Gouveia** | | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **68/4= 17** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 15

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carina Isabel Nave dos Santos Silva Rogeiro** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 16

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carina Marisa Esteves Marmelo** | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 17

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carla Maria Filipe Teixeira Gonçalves** | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 18

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carla Maria Nogueira Caronho** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 19

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carla Sofia Tourais Alves** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 20

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Carlos Manuel Marques Duarte** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 21

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Catarina Raquel Garcia Canhoto | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 22

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Célia do Rosário Evangelista Quelhas | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | 48/4= 12 | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 23

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Cidália Maria Fonseca Freire Santarém | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 24

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Conceição de Lurdes dos Santos Pais** | | Data: 02/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 25

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Daniela Raquel Santos Rato** | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 26

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Diana Rita Farias Poeta | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 27

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Diana Soares da Costa | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 28

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Dina Maria da Silva Inácio Duarte | | Data: 02/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 29

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Dina Maria de Almeida Alexandre** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | 48/4= 12 | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 30

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Dulce Maria Correia Rebelo** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 31

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Dulce Maria Morgada Carapito | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 32

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Elisabete Cristina Delgado Lopes** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |
| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 33

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Elsa Maria Pereira Ranito** | | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |
| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 34

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Fátima Isabel Madaleno Abrantes** | | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | 48/4= 12 | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 15 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 35

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Gonçalo Pereira Mota | | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | X | Elevado: 20 valores | Fundamentação cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | X | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **72/4= 18** | | |
| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

**Documento n.º 36**

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Guida Isabel Santos Franco Rodrigues** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **60/4= 15** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 37

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Helena Fernanda Fonseca Pais** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 38

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Inês Antunes Esteves Mesquita** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da expeciência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 39

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Inês Gonçalves Silva | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 40

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Isabel Maria Lopes de Jesus Pinto** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 41

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Ivone Isabel Pinto Fragas Alberto** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 42

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Jennifer Melodie de Matos** | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 43

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Joana Filipa Salvado Barata de Sá Lemos** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 44

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de José Piedade Gonçalves Pedro** | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 45

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Juliana Calado Bonifácio Santos** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 46

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Leandro José Pais Pinto** | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 47

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Licínia Isabel Nascimento Casteleiro** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

**Documento n.º 48**

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Lígia Maria Pinto Fragas Alberto** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 49

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Lília Marisa Rodrigues Micaelo Silva** | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da expeciência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 50

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Lúcia Abrantes Silva Caetano** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 51

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Luísa Maria Robalo Goulão Rolo Lourenço** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 52

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Mara Susana Lopes Valério Gonçalves** | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | X Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | Bom: 16 valores | |
| | Suficiente: 12 valores | |
| | Reduzido: 8 valores | |
| | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | Elevado: 20 valores | |
| | X Bom: 16 valores | |
| | Suficiente: 12 valores | |
| | Reduzido: 8 valores | |
| | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | X Elevado: 20 valores | |
| | Bom: 16 valores | |
| | Suficiente: 12 valores | |
| | Reduzido: 8 valores | |
| | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | Elevado: 20 valores | |
| | X Bom: 16 valores | |
| | Suficiente: 12 valores | |
| | Reduzido: 8 valores | |
| | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **72/4= 18** | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 53

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Marguerite Amaral Serra** | | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 54

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Alexandra Abreu Carrola** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 55

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Alexandra Lopes de Matos Gouveia** | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **60/4= 15** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 56

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Catarina Jesus Oliveira** | | Data: 03/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 57

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Maria de Fátima Faustino Fazenda Jesus | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 58

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Maria de Fátima Martins de Assunção Figueira | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **44/4= 11** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 59

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria de Fátima Santos Diogo** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 60

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria de Lurdes Farias dos Santos** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 61

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria do Carmo Costa Delgado** | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | X | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | X | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **72/4= 18** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 62

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Dulce Real Fazenda Silva** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 63

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Gabriela Marques Pereira Dias** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 64

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria João Almeida Guerra Carrola Gomes** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **60/4= 15** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 65

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Madalena Freire Afonso Marmelo** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 66

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Madalena Martins dos Santos Dias** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 67

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Rosa Almeida Carvalho Pereira** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 68

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Maria Suzel dos Santos Silva** | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 69

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Marina Cláudia Cunha Alves** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 70

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Marina Isabel Vaz de Sousa Mendes** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 71

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Marisa Isabel Pimpão Rodrigues** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 72

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Marlene Meruje Martins** | | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 73

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Marta Cristina Borralhinho Romano | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 74

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Marta de Ascensão Pinto Ferrinho Costa** | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 75

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Marta Sofia da Silva Berrincha | | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 76

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Mauro Alexandre Ferreira da Cruz** | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | X | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | X | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **72/4= 18** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 77

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Miguel Fernando de Matos Esteves** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 78

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Mónica Maria Quelhas Muxagata Amoroso** | | Data: 04/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 79

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Olga Maria Paulo Casteleira** | | | Data: 03/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 80

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Olga Maria Pousinho Geada** | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 81

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Paula Sofia Alves Costa** | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 82

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Paulo Jorge Rodrigues Serra** | | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 83

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Pedro Alexandre Baudchon Matias | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 84

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**

**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Pedro Miguel Lopes Dionísio** | | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | 48/4= 12 | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 85

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Rosa Teresa Meira de Oliveira Gomes | | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |
| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 86

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Rui Miguel Pires Henry Robbins** | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | 48/4= 12 | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 87

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Rute Andreia Alves Silva | | | Data: 04/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | Fundamentação cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 88

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Sandra Isabel Ascensão Valente | | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | 48/4= 12 | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 89

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Sandra Isabel Pires Pereira | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 90

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Sandra Mónica Hipólito Nave** | | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 91

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Sandra Patrícia Gomes Correia** | | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 92

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Sílvia Bonifácio Pereira | | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | X | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | X | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **72/4= 18** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 93

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Sílvia Maria Teles Mendes | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 94

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Sónia Marina Monteiro Esteves** | | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **64/4= 16** | | |
| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 95

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| Ficha Individual de Sónia Marisa Correia Carvalho | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| **Total (Valores)** | **52/4= 13** | |

**Fundamentação**
cf. ata dos critérios no verso

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 96

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Sónia Marisa Esteves Gigante** | | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **56/4= 14** | | |
| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 97

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Susana Patrícia Proença Saraiva** | | Data: 06/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **44/4= 11** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 98

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Teresa Maria Matos Prata** | | | Data: 06/12/2021 |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **48/4= 12** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 99

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Vânia Raquel Ramos Alexandre** | | Data: 06/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| **1.**Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| **2.** De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| **3.** Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| **4.** Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 100

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Vera Lúcia Serra Vicente Lourenço Batista** | | Data: 06/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | X | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa. | | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **40/4= 10** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 101

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**
**Departamento de Educação, Cultura, Ação Social e Desporto**
**Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa - OE202105/0145**

| **Ficha Individual de Virgínia Maria Caio Antunes Esteves** | | Data: 06/12/2021 | |
|---|---|---|---|
| **Parâmetro e pergunta** | **Classificação obtida** | | |
| Motivação e interesse profissional | | | |
| 1.Porque se candidatou a este procedimento concursal e o que espera desta carreira. | | Elevado: 20 valores | **Fundamentação** cf. ata dos critérios no verso |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Relacionamento interpessoal | | | |
| 2. De que forma as normas de relação interpessoal no meio laboral, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Capacidade de comunicação | | | |
| 3. Como posiciona o seu percurso profissional como uma mais valia para a Câmara Municipal. | | Elevado: 20 valores | |
| | X | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de auxiliar de ação educativa.<br><br>Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | X | Elevado: 20 valores | |
| | | Bom: 16 valores | |
| | | Suficiente: 12 valores | |
| | | Reduzido: 8 valores | |
| | | Insuficiente: 4 valores | |
| **Total (Valores)** | **68/4= 17** | | |

| **Presidente:** | **1.º Vogal:** | **2.º Vogal:** |
|---|---|---|
| | | |

# Fundamentação

## Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

## Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou uma reduzida compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou dificuldade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

## Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

## Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|---|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de carater público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |

Documento n.º 102

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal para reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, para exercício de funções no Departamento de Educação, Ação Social, Cultura e Desporto – Divisão de Educação e Juventude.

**Lista de Classificação de Entrevista Profissional de Seleção**

**DECAD – OE 202105/0145 Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa**

| Nome do Candidato | Classificação obtida Valores |
|---|---|
| Alexandrina Sofia Teixeira Paiva | 12,00 |
| Ana Carolina Ferreira Dias | 12,00 |
| Ana Catarina Lopes da Silva | 18,00 |
| Ana Filipa André Correia | 12,00 |
| Ana Filipa Bernardino Nunes | 14,00 |
| Ana Margarida Sousa Gomes | 12,00 |
| Ana Raquel Dias Carlos | 14,00 |
| Andreia Calado Luís | 12,00 |
| Andreia Cristina Gomes Raposo | 10,00 |
| Andreia Duarte Macedo | 18,00 |
| Andreia Esteves Rodrigues | a) |
| Andreia Sofia Antunes Araújo | 10,00 |
| Ângela Gaspar Rocha Dias | 12,00 |
| Carina Dias Genro | 10,00 |
| Carina Filipa Tavares Gouveia | 17,00 |
| Carina Isabel Nave dos Santos Silva Rogeiro | 10,00 |
| Carina Marisa Esteves Marmelo | 10,00 |
| Carla Maria Filipe Teixeira Gonçalves | 12,00 |
| Carla Maria Nogueira Caronho | 12,00 |
| Carla Sofia Tourais Alves | 16,00 |
| Carlos Manuel Marques Duarte | 13,00 |
| Catarina Raquel Garcia Canhoto | 13,00 |
| Célia do Rosário Evangelista Quelhas | 12,00 |
| Cidália Maria Fonseca Freire Santarém | 12,00 |

| | |
|---|---|
| Conceição de Lurdes dos Santos Pais | 16,00 |
| Daniela Filipa Santos Marcelino | a) |
| Daniela Raquel Santos Rato | 10,00 |
| Diana Cátia Matos Antunes | a) |
| Diana Rita Farias Poeta | 14,00 |
| Diana Soares da Costa | 10,00 |
| Dina Maria da Silva Inácio Duarte | 10,00 |
| Dina Maria de Almeida Alexandre | 12,00 |
| Dulce Maria Correia Rebelo | 14,00 |
| Dulce Maria Morgada Carapito | 16,00 |
| Elisabete Cristina Delgado Lopes | 14,00 |
| Elizabete Silva Reis | a) |
| Elsa Maria Pereira Ranito | 16,00 |
| Fátima Isabel Madaleno Abrantes | 12,00 |
| Gonçalo Pereira Mota | 18,00 |
| Guida Isabel Santos Franco Rodrigues | 15,00 |
| Helena Fernanda Fonseca Pais | 12,00 |
| Inês Antunes Esteves Mesquita | 12,00 |
| Inês Gonçalves Silva | 12,00 |
| Isabel Maria Lopes de Jesus Pinto | 12,00 |
| Ivone Isabel Pinto Fragas Alberto | 12,00 |
| Jennifer Melodie de Matos | 12,00 |
| Joana Filipa Salvado Barata de Sá Lemos | 16,00 |
| José Piedade Gonçalves Pedro | 13,00 |
| Juliana Calado Bonifácio Santos | 12,00 |
| Leandro José Pais Pinto | 12,00 |
| Licínia Isabel Nascimento Casteleiro | 12,00 |
| Lígia Maria Pinto Fragas Alberto | 12,00 |
| Lília Marisa Rodrigues Micaelo Silva | 12,00 |
| Lúcia Abrantes Silva Caetano | 16,00 |
| Luísa Maria Robalo Goulão Rolo Lourenço | 12,00 |
| Mara Susana Lopes Valério Gonçalves | 18,00 |
| Marco Paulo da Graça Filipe | a) |
| Marguerite Amaral Serra | 13,00 |
| Maria Alexandra Abreu Carrola | 12,00 |
| Maria Alexandra Lopes de Matos Gouveia | 15,00 |
| Maria Catarina Jesus Oliveira | 12,00 |
| Maria de Fátima Faustino Fazenda Jesus | 12,00 |
| Maria de Fátima Martins de Assunção Figueira | 11,00 |
| Maria de Fátima Santos Diogo | 14,00 |
| Maria de Lurdes Farias dos Santos | 16,00 |
| Maria do Carmo Costa Delgado | 18,00 |
| Maria Dulce Real Fazenda Silva | 12,00 |
| Maria Gabriela Marques Pereira Dias | 13,00 |
| Maria João Almeida Guerra Carrola Gomes | 12,00 |
| Maria Madalena Freire Afonso Marmelo | 16,00 |
| Maria Madalena Martins dos Santos Dias | 12,00 |

| | |
|---|---|
| Maria Rosa Almeida Carvalho Pereira | 12,00 |
| Maria Suzel dos Santos Silva | 10,00 |
| Marina Cláudia Cunha Alves | 12,00 |
| Marina Isabel Vaz de Sousa Mendes | 12,00 |
| Marisa Isabel Pimpão Rodrigues | 12,00 |
| Marlene Meruje Martins | 12,00 |
| Marta Cristina Borralhinho Romano | 13,00 |
| Marta de Ascensão Pinto Ferrinho Costa | 10,00 |
| Marta Sofia da Silva Berrincha | 16,00 |
| Mauro Alexandre Ferreira da Cruz | 18,00 |
| Miguel Fernando de Matos Esteves | 14,00 |
| Mónica Maria Quelhas Muxagata Amoroso | 14,00 |
| Natália da Silva Coelho Correia | a) |
| Olga Maria Paulo Casteleira | 12,00 |
| Olga Maria Pousinho Geada | 12,00 |
| Paula Sofia Alves Costa | 16,00 |
| Paulo Jorge Rodrigues Serra | 12,00 |
| Pedro Alexandre Baudchon Matias | 16,00 |
| Pedro Miguel Lopes Dionísio | 12,00 |
| Rosa Teresa Meira de Oliveira Gomes | 16,00 |
| Rui Miguel Pires Henry Robbins | 12,00 |
| Rute Andreia Alves Silva | 10,00 |
| Sandra Isabel Ascensão Valente | 12,00 |
| Sandra Isabel Pires Pereira | 16,00 |
| Sandra Mónica Hipólito Nave | 16,00 |
| Sandra Patrícia Gomes Correia | 10,00 |
| Sílvia Bonifácio Pereira | 18,00 |
| Sílvia Maria Teles Mendes | 10,00 |
| Sónia Marina Monteiro Esteves | 16,00 |
| Sónia Marisa Correia Carvalho | 13,00 |
| Sónia Marisa Esteves Gigante | 14,00 |
| Susana Patrícia Proença Saraiva | 11,00 |
| Teresa Maria Matos Prata | 12,00 |
| Vânia Raquel Ramos Alexandre | 10,00 |
| Vera Lúcia Serra Vicente Lourenço Batista | 10,00 |
| Virgínia Maria Caio Antunes Esteves | 17,00 |

a) Não compareceu na data, hora e local marcado para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, o que equivale à sua desistência do procedimento concursal.

Documento n.º 103

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal para reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, para exercício de funções no Departamento de Educação, Ação Social, Cultura e Desporto – Divisão de Educação e Juventude.

**Proposta de Lista de Classificação Final**

**DECAD – OE 202105/0145 Assistente Operacional – auxiliar de ação educativa**

| Nome do Candidato | Classificação obtida Valores |
|---|---|
| Conceição de Lurdes dos Santos Pais | 17,440 |
| Carla Sofia Tourais Alves | 16,900* |
| Elsa Maria Pereira Ranito | 16,900* |
| Joana Filipa Salvado Barata de Sá Lemos | 16,900* |
| Mauro Alexandre Ferreira da Cruz | 16,860* |
| Sílvia Bonifácio Pereira | 16,860* |
| Paula Sofia Alves Costa | 16,630* |
| Sandra Isabel Pires Pereira | 16,630* |
| Virgínia Maria Caio Antunes Esteves | 16,610 |
| Maria do Carmo Costa Delgado | 16,590 |
| Rui Miguel Pires Henry Robbins | 16,575 |
| Maria Rosa Almeida Carvalho Pereira | 16,440 |
| Ana Filipa Bernardino Nunes | 16,400 |
| Guida Isabel Santos Franco Rodrigues | 16,380 |
| Dulce Maria Morgada Carapito | 16,360* |
| Lúcia Abrantes Silva Caetano | 16,360* |
| Sónia Marisa Esteves Gigante | 16,175 |
| Maria Alexandra Lopes de Matos Gouveia | 16,110 |
| Maria de Lurdes Farias dos Santos | 16,090 |
| Carina Isabel Nave dos Santos Silva Rogeiro | 16,075 |
| Dulce Maria Correia Rebelo | 15,860 |
| Sandra Mónica Hipólito Nave | 15,775 |
| Mónica Maria Quelhas Muxagata Amoroso | 15,725 |
| Maria Dulce Real Fazenda Silva | 15,360 |

| | |
|---|---|
| Andreia Cristina Gomes Raposo | 15,100 |
| Mara Susana Lopes Valério Gonçalves | 15,075 |
| Carina Filipa Tavares Gouveia | 15,050 |
| Ana Raquel Dias Carlos | 14,930 |
| Carina Dias Genro | 14,860* |
| Carina Marisa Esteves Marmelo | 14,860* |
| Gonçalo Pereira Mota | 14,850 |
| Sónia Marina Monteiro Esteves | 14,800 |
| Ana Catarina Lopes da Silva | 14,700 |
| Olga Maria Pousinho Geada | 14,680 |
| Maria João Almeida Guerra Carrola Gomes | 14,640 |
| Carlos Manuel Marques Duarte | 14,500 |
| Ângela Gaspar Rocha Dias | 14,475* |
| Inês Gonçalves Silva | 14,475* |
| Susana Patrícia Proença Saraiva | 14,450 |
| Ana Carolina Ferreira Dias | 14,430* |
| Ana Filipa André Correia | 14,430* |
| Carla Maria Nogueira Caronho | 14,430* |
| Inês Antunes Esteves Mesquita | 14,430* |
| Catarina Raquel Garcia Canhoto | 14,410* |
| José Piedade Gonçalves Pedro | 14,410* |
| Marguerite Amaral Serra | 14,410* |
| Maria Gabriela Marques Pereira Dias | 14,410* |
| Marta Cristina Borralhinho Romano | 14,410* |
| Sónia Marisa Correia Carvalho | 14,410* |
| Miguel Fernando de Matos Esteves | 14,300 |
| Maria Suzel dos Santos Silva | 14,290 |
| Maria de Fátima Martins de Assunção Figueira | 14,270 |
| Rute Andreia Alves Silva | 14,200 |
| Célia do Rosário Evangelista Quelhas | 14,160* |
| Lígia Maria Pinto Fragas Alberto | 14,160* |
| Luísa Maria Robalo Goulão Rolo Lourenço | 14,160* |
| Maria Madalena Martins dos Santos Dias | 14,160* |
| Sandra Isabel Ascensão Valente | 14,160* |
| Teresa Maria Matos Prata | 14,160* |
| Maria de Fátima Santos Diogo | 14,120 |
| Maria de Fátima Faustino Fazenda Jesus | 13,890 |
| Jennifer Melodie de Matos | 13,875 |
| Alexandrina Sofia Teixeira Paiva | 13,800 |
| Andreia Duarte Macedo | 13,725 |
| Marta Sofia da Silva Berrincha | 13,675* |
| Rosa Teresa Meira de Oliveira Gomes | 13,675* |
| Sílvia Maria Teles Mendes | 13,660 |

| | |
|---|---|
| Cidália Maria Fonseca Freire Santarém | 13,620* |
| Juliana Calado Bonifácio Santos | 13,620* |
| Licínia Isabel Nascimento Casteleiro | 13,575 |
| Diana Rita Farias Poeta | 13,400 |
| Vânia Raquel Ramos Alexandre | 13,390 |
| Helena Fernanda Fonseca Pais | 13,350 |
| Andreia Sofia Antunes Araújo | 13,120 |
| Maria Madalena Freire Afonso Marmelo | 13,075 |
| Pedro Alexandre Baudchon Matias | 13,000 |
| Carla Maria Filipe Teixeira Gonçalves | 12,900* |
| Ivone Isabel Pinto Fragas Alberto | 12,900* |
| Marta de Ascensão Pinto Ferrinho Costa | 12,400 |
| Marlene Meruje Martins | 12,300* |
| Paulo Jorge Rodrigues Serra | 12,300* |
| Elisabete Cristina Delgado Lopes | 12,275 |
| Lília Marisa Rodrigues Micaelo Silva | 12,225* |
| Marisa Isabel Pimpão Rodrigues | 12,225* |
| Dina Maria de Almeida Alexandre | 12,000* |
| Fátima Isabel Madaleno Abrantes | 12,000* |
| Maria Catarina Jesus Oliveira | 11,775* |
| Pedro Miguel Lopes Dionísio | 11,775* |
| Leandro José Pais Pinto | 11,550* |
| Marina Cláudia Cunha Alves | 11,550* |
| Daniela Raquel Santos Rato | 11,500 |
| Ana Margarida Sousa Gomes | 11,325* |
| Olga Maria Paulo Casteleira | 11,325* |
| Vera Lúcia Serra Vicente Lourenço Batista | 11,275 |
| Andreia Calado Luís | 11,100* |
| Isabel Maria Lopes de Jesus Pinto | 11,100* |
| Marina Isabel Vaz de Sousa Mendes | 11,100* |
| Sandra Patrícia Gomes Correia | 11,050 |
| Maria Alexandra Abreu Carrola | 10,875 |
| Dina Maria da Silva Inácio Duarte | 10,600 |
| Diana Soares da Costa | 10,375 |

*Ordenação efetuada de acordo com o art.º 27.º da portaria 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação