MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 (quatro) postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o Departamento de Finanças e Modernização Administrativa, a seguir descritos.

ATA NÚMERO ONZE DO JÚRI

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

Aos 22 dias do mês julho de 2020, pelas 09:00 horas, reuniu no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de quatro postos de trabalho para as carreiras gerais de técnico superior e assistente operacional do mapa de pessoal do Município da Covilhã, aberto pelo aviso n.º395/2020 publicado no Diário da Republica 2.ª serie n.º 6 de 09/01/2020, e na Bolsa de Emprego Publico, com os códigos de oferta a seguir indicados, **estando presentes:**----------

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins	Diretora de Departamento Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica.
1.º Vogal efetivo: Rui Salgueiro Ramos Moreira	Técnico Superior.
2.º Vogal efetivo: João José Riço Nunes	Coordenador da Divisão de Informática e da Modernização Administrativa.

O júri reuniu para deliberar sobre a aplicação do terceiro e último método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção da referência a) Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/462 e da referência b) Técnico Superior – Contabilidade - OE202001/0463 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, a seguir designada por Portaria, que se apensa à apresenta ata como documento n.º 1.----------

Ref.ª a) Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) – OE202001/0462

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

Nome do Candidato	Classificação Valores
Ângela Dias dos Santos	16,00

Carla Isabel Cordeiro Pinto	19,00
Catarina Isabel Cruz Proença	10,00
Diana Cátia Matos Antunes	8,00
Maria Inês Azevedo Valério	13,00
Odete da Graça David Ganilha Almeida	14,00
Ricardo Jorge Fernandes Neves	11,00
Ricardo Jorge Paiva Quelhas	15,00

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 á presente ata como documento n.º 2 a 9, respeitando os critérios estabelecidos na ata número um do júri.----------

Os candidatos **Inês Catarina Pinheiro Calado** e **Rui Manuel Alves Barata** não compareceram na data, hora e local marcado para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, o que equivale à desistência do procedimento concursal.-----

A candidata **Diana Cátia Matos Antunes** foi excluída do procedimento por classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.----------

Ref.ª b) Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

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

Nome do Candidato	Classificação Valores
Bruno Madeira Redondo	8,00
Bruno Miguel Freire de Moura	14,00
Lara Isabel de Paula Rodrigues	12,00
Rita Isabel Marques Sanches	16,00

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 á presente ata como documento n.º 10 a 13, respeitando os critérios estabelecidos na ata número um do júri.----------

O candidato **Bruno Madeira Redondo** foi excluído do procedimento por classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.----------

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, foi aplicada aos candidatos aprovados nas referências a) e b), a fórmula para obtenção da classificação final dos candidatos aos quais foi aplicado 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.----------

Ref.ª a) Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) – OE202001/0462

Ângela Dias dos Santos	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	13,50
Avaliação Psicológica	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	16,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**14,875**

Carla Isabel Cordeiro Silva Pinto	**Classificação final (em valores)**
Avaliação Curricular	18,00
Entrevista de Avaliação de Competências	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	19,00
Classificação Final =(AC x 45% + EAC x 30% + EPS x 25%)	**17,650**

Catarina Isabel da Cruz Proença	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	11,00
Avaliação Psicológica	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	10,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**12,250**

Maria Inês Azevedo Valério	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	12,00
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	13,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**12,250**

Odete da Graça David Ganilha Almeida	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	12,00
Avaliação Psicológica	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	14,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**13,700**

Ricardo Jorge Fernandes Neves	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	13,00
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	11,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**12,200**

Ricardo Jorge Paiva Quelhas	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	16,50
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	15,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**14,775**

Ref.ª b) Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

Bruno Miguel Freire de Moura	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	11,00
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	14,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**12,050**

Lara Isabel de Paula Rodrigues	**Classificação final (em valores)**
Prova Prática de Conhecimentos	12,00
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	12,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	**12,000**

Rita Isabel Marques Sanches	**Classificação final (em valores)**
Avaliação Curricular	17,40
Entrevista de Avaliação de Competências	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	16,00
Classificação Final =(AC x 45% + EAC x 30% + EPS x 25%)	**16,630**

O júri procedeu à elaboração da proposta de lista de ordenação final da referência a) e b), que se apensa à presenta ata como documento n.º 14, 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, 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), e cumpridas todas as fases do processo e preceitos legais aplicáveis, o júri deliberou proceder à audiência dos interessados dos candidatos admitidos nas referências a) e b) do procedimento, por ofício registado nos termos do artigo 28º da Portaria.----------

Nos termos do nº 5 do artigo 23º 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 18:30 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: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____

Documento n.º 1

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 (quatro) postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o Departamento de Finanças e Modernização Administrativa, a seguir descritos.

Lista de Classificação de Entrevista Profissional de Seleção

Ref.ª a) Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) – OE202001/0462

Nome do Candidato	Classificação obtida Valores
Ângela Dias dos Santos	16,00
Carla Isabel Cordeiro Pinto	19,00
Catarina Isabel Cruz Proença	10,00
Diana Cátia Matos Antunes	a)
Inês Catarina Pinheiro Calado	b)
Maria Inês Azevedo Valério	13,00
Odete da Graça David Ganilha Almeida	14,00
Ricardo Jorge Fernandes Neves	11,00
Ricardo Jorge Paiva Quelhas	15,00
Rui Manuel Alves Barata	b)

a) Excluída do procedimento por classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.
b) Não compareceu na data, hora e local marcado para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, o que equivale à desistência do procedimento concursal.

Ref.ª b) Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

Nome do Candidato	Classificação obtida Valores
Bruno Madeira Redondo	a)
Bruno Miguel Freire de Moura	12,05
Lara Isabel de Paula Rodrigues	12,00
Rita Isabel Marques Sanches	16,00

a) Excluído do procedimento por classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.

Documento n.º 2

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Departamento de Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Ângela Dias dos Santos			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Carla Isabel Cordeiro Silva Pinto			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.	**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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.	**X**	Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.	**X**	Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)	**76/4 = 19**		

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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Catarina Isabel Cruz Proença		Data: 22/07/2020	
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		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 deficiente 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 alguma facilidade 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 5

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Departamento de Finanças e Modernização Administrativa

Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Diana Cátia Matos Antunes			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)	**32/4 = 8**		

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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Maria Inês Azevedo Valério			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Odete da Graça David Ganilha Almeida			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Ricardo Jorge Fernandes Neves		Data: 22/07/2020	
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa

Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0462

Ficha Individual de Ricardo Jorge Paiva Quelhas			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

Ficha Individual de Bruno Madeira Redondo			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)	**32/4 = 8**		

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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa

Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

Ficha Individual de Bruno Miguel Freire de Moura			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa
Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

Ficha Individual de Lara Isabel de Paula Rodrigues		Data: 22/07/2020	
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		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 deficiente 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 alguma facilidade 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 Finanças e Modernização Administrativa

Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

Ficha Individual de Rita Isabel Marques Sanches			Data: 22/07/2020
Parâmetro e pergunta	**Classificação obtida**		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		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. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a sustentabilidade financeira do Município, e é apresentada a rentabilização dos recursos como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico - melhorar a eficiência e eficácia do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		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 deficiente 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 alguma facilidade 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

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 (quatro) postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o Departamento de Finanças e Modernização Administrativa, a seguir descritos.

Proposta de Lista de Classificação Final

Ref.ª a) Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) – OE202001/0462

Nome do Candidato	Classificação obtida Valores
Carla Isabel Cordeiro Silva Pinto	17,650
Ângela Dias dos Santos	14,875
Ricardo Jorge Paiva Quelhas	14,775
Odete da Graça David Ganilha Almeida	13,700
Maria Inês Azevedo Valério	12,250*
Catarina Isabel da Cruz Proença	12,250*
Ricardo Jorge Fernandes Neves	12,200

*Ordenação efetuada de acordo com a alínea a) do n.º 2 do art.º 27.º da portaria 125-A/2019 de 30 de abril

Ref.ª b) Técnico Superior – Contabilidade (1 posto de trabalho) - OE202001/0463

Nome do Candidato	Classificação obtida Valores
Rita Isabel Marques Sanches	16,630
Bruno Miguel Freire de Moura	12,050
Lara Isabel de Paula Rodrigues	12,000