

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal para o Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento, a seguir descritos.

# ATA NÚMERO SEIS DO JÚRI

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

Aos 21 dias do mês julho de 2020, pelas 09:30 horas, reuniu no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho para a carreira geral de técnico superior 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:	Diretora de Departamento	
Graça Isabel Pires Henry Robbins	Departamento de Administração Geral	
	Coordenação Jurídica.	
1.º Vogal efetivo:	Técnico Superior.	
Rui Salgueiro Ramos Moreira	•	
2.º Vogal efetivo:	Chefe de Divisão	
Sandra Cristina Pires Praça	Divisão de Recursos Humanos e da	
	Formação.	

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

Nome do Candidato	Classificação Valores	
Ana Carina Correia Caetano Simões	12,00	
Ana Isabel Pinto Ramalho	10,00	
Ângela Dias dos Santos	10,00	
António José Reis Esteves	10,00	

Ata da EPS e Proposta de Lista de Classificação Final.\_\_\_\_\_\_1

Catarina Isabel Cruz Proença	8,00
Diana Cátia Matos Antunes	9,00
Inês Catarina Pinheiro Calado	10,00
Inês Terenas Lino Oliveira	8,00
Luís Filipe de Ascensão Rodrigues	17,00
Maria Inês Azevedo Valério	12,00
Maria José Canaveira Martins	10,00
Odete da Graça David Ganilha Almeida	16,00
Ricardo Jorge Fernandes Neves	10,00
Ricardo Jorge Paiva Quelhas	15,00
Rui Manuel Alves Barata	10,00
Sofia Maria Alves Faustino	10,00

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 17, respeitando os critérios estabelecidos na ata número um do júri.------

A candidata **Carina Inês Pires Frade** não compareceu na data, hora e local marcado para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, o que equivale à desistência do procedimento concursal.-----

As candidatas Catarina Isabel da Cruz Proença; Diana Cátia Matos Antunes e Inês Terenas Lino Oliveira foram excluídas do procedimento por classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.----

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

Ana Carina Correia Caetano Simões	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	9,50
Avaliação Psicológica	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	12,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	12,075

Ana Isabel Pinto Ramalho	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	9,50
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	10,00

Ata da EPS e Proposta de Lista de Classificação Final.\_

Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	10,375
Chassificação I IIIai (I CA 4570 : III A 5070 A EI O A 2570)	10,010

Ângela Dias dos Santos	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	14,50
Avaliação Psicológica	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	10,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	13,825

António José Reis Esteves	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	13,00
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	10,00
Classificação Final = $(PC \times 45\% + AP \times 30\% \times EPS \times 25\%)$	11,950

Inês Catarina Pinheiro Calado	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	11,50
Avaliação Psicológica	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	10,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	12,475

Luís Filipe de Ascenção Rodrigues	Classificação final (em valores)
Avaliação Curricular	17,40
Entrevista de Avaliação de Competências	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	17,00
Classificação Final = $(AC \times 45\% + EAC \times 30\% + EPS \times 25\%)$	16,880

Maria Inês Azevedo Valério	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	14,00
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	12,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	12,900

Maria José Canaveira Martins	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	14,50
Avaliação Psicológica	12,00
Entrevista Profissional de Seleção	10,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	12,625

Odete da Graça David Ganilha Almeida	Classificação final (em valores)
Prova Prática de Conhecimentos	13,00

3. Thoragh

Avaliação Psicológica	16,00
Entrevista Profissional de Seleção	16,00
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	14,650

Ricardo Jorge Fernandes Neves	Classificação final (em valores)	
Prova Prática de Conhecimentos	16,00	
Avaliação Psicológica	12,00	
Entrevista Profissional de Seleção	10,00	
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	13,300	

Ricardo Jorge Paiva Quelhas	Classificação final (em valores)	
Avaliação Curricular	16,80	
Entrevista de Avaliação de Competências	12,00	
Entrevista Profissional de Seleção	15,00	
Classificação Final = (AC x 45% + EAC x 30% + EPS x 25%)	14,910	

Rui Manuel Alves Barata	Classificação final (em valores)		
Prova Prática de Conhecimentos	13,50		
Avaliação Psicológica	12,00		
Entrevista Profissional de Seleção	10,00		
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	12,175		

Sofia Maria Alves Faustino	Classificação final (em valores)		
Prova Prática de Conhecimentos	10,50		
Avaliação Psicológica	12,00		
Entrevista Profissional de Seleção	10,00		
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% x EPS x 25%)	10,825		

O júri procedeu à elaboração da proposta de lista de ordenação final em anexo à presenta ata como documento n.º 18 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 ao 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

(),

4

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 <a href="www.cm-covilha.pt">www.cm-covilha.pt</a> 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 19:00 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e votada, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes:-----

Presidente:	
1.º Vogal:	
2.º Vogal: Jandie Pristing lines hace	



Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal para o Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento, a seguir descritos.

#### GEP - Técnico Superior - Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

#### Lista de Classificação de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do Candidato	Classificação obtida Valores	
Ana Carina Correia Caetano Simões	12,00	
Ana Isabel Pinto Ramalho	10,00	
Ângela Dias dos Santos	10,00	
António José Reis Esteves	10,00	
Carina Inês Pires Frade	a)	
Catarina Isabel Cruz Proença	b)	
Diana Cátia Matos Antunes	b)	
Inês Catarina Pinheiro Calado	10,00	
Inês Terenas Lino Oliveira	b)	
Luís Filipe de Ascensão Rodrigues	17,00	
Maria Inês Azevedo Valério	12,00	
Maria José Canaveira Martins	10,00	
Odete da Graça David Ganilha Almeida	16,00	
Ricardo Jorge Fernandes Neves	10,00	
Ricardo Jorge Paiva Quelhas	15,00	
Rui Manuel Alves Barata	10,00	
Sofia Maria Alves Faustino	10,00	

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

S page Ti



## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Ana Carina Correia Caetano Simões Data: 21/07/2020			/2020	
Parâmetro e pergunta Classificação obtida				
Motivação e interesse profissional				
1 Companyilan managatini dayi i		Elevado: 20 valores		
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores		
desenvolvimento das funções a que se candidata.	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valore	S	
Relacionamento interpessoal				
		Elevado: 20 valores		
2. Das suas características pessoais, quais considera		Bom: 16 valores		
serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas	X	Suficiente: 12 valores		
hierarquias da unidade orgânica.		Reduzido: 8 valores		ão vers
		Insuficiente: 4 valore	s	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
Capacidade de comunicação				nen téric
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		lan s cri
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo		Bom: 16 valores		unc a do
apresentado o incremento do marketing regional como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico	X	Suficiente: 12 valores		F1
um dos indicadores para alcançar o objetivo estrategico – desenvolvimento equitativo do Município.		Reduzido: 8 valores		Ü
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do				
desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0			
A NI- study and a second secon		Elevado: 20 valores		
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores		
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a	X	Suficiente: 12 valores	,	
ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos.		Reduzido: 8 valores		
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Total (Valores) 48/4 = 12				
Presidente: 1.º Vogal:	1	2.° Vogal	: aceH	

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 prognostica 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 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 en contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso.

Relacionamento interpessoal

	Relacionamento interpessoai
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

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.			

Jacex



### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Ana Isabel Pinto Ramalho		Data: 21/07	/2020		
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida			
Motivação e interesse profissional					
1. Como considera que os objetivos estratégicos		Elevado: 20 valores			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores			
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores			
		Reduzido: 8 valores			
		Insuficiente: 4 valores	s		
Relacionamento interpessoal					
		Elevado: 20 valores			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores			
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores		9,00	
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores		ão	
		Insuficiente: 4 valores	s	ntaç os no	
Capacidade de comunicação				Fundamentação ata dos critérios no verso	
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores			
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		Tun ta de	
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico	X	Suficiente: 12 valores		L cf. a	
<ul> <li>desenvolvimento equitativo do Município.</li> <li>Faça a sua análise crítica da perceção que tem do</li> </ul>		Reduzido: 8 valores			
desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valores	s		
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	)				
		Elevado: 20 valores Bom: 16 valores			
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.		Suficiente: 12 valores			
		Reduzido: 8 valores			
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valores	s		
Total (Valores) $/$ $40/4 = 10$					
Presidente: 1.º Vogal:	7 ,	2.º Vogal	: .C.p. X1		

Motivação e interesse profissional

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

Relacionamento interpessoal

	Relacionamento interpessoai
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.

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.



## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Ângela Dias dos Santos		Data: 21/07/2020			
Parâmetro e pergunta		Classificaç	ção 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			
		Bom: 16 valores			
		Suficiente: 12 valores			
		Reduzido: 8 valores			
		Insuficiente: 4 valore	s		
Relacionamento interpessoal					
		Elevado: 20 valores			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores		1	
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores	5	9	
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores		ão	
		Insuficiente: 4 valore	s	Fundamentação ata dos critérios no verso	
Capacidade de comunicação				ne	
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		dar	
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		un' ta de	
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	3	cf. a	
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores			
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s		
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0				
		Elevado: 20 valores			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores			
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo		Suficiente: 12 valores			
		Reduzido: 8 valores			
os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	es		
Total (Valores) 40/4 = 10					
Presidente:  1.° Vogal:	7.	2.° Vogal	: .c. 71		

Motivação e interesse profissional

MIOUVAÇÃO C INCICOSC PIONOSIONAL			
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 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

	Relacionamento interpessoai
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.

20 Valores Evid exerc que capa



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior - Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de António José Reis Esteves			Data: 21/07	//2020
Parâmetro e pergunta		Classificaç	ção obtida	
Motivação e interesse profissional				
1		Elevado: 20 valores		
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores		
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores	,	
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valore	S	
Relacionamento interpessoal		I - //www		
		Elevado: 20 valores	3278	
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores		
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas	X	Suficiente: 12 valores	,	000
hierarquias da unidade orgânica.		Reduzido: 8 valores		ão
		Insuficiente: 4 valore	es s	Fundamentação
Capacidade de comunicação				neı itéri
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		dar
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		'un'
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	3	F. Cf. a
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores		
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	es	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0			1
		Elevado: 20 valores		
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores		
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.		Suficiente: 12 valores	3	
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valore	es	
Total (Valores)	40/	4 = 10		
Presidente:  1.° Vogal:	_	2.° Vogal	ecety	8.

Motivação e interesse profissional

	wiotivação e interesse professionar				
Avaliação	Fundamentação da classificação				
4 Valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes o 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 ide e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a a da área do posto de trabalho em concurso.				
12 Valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as ativid desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo progn algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de ativid posto de trabalho em concurso.				
16 Valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou in				
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas er contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.				

Relacionamento interpessoal

	Kelacionamento interpessoai					
Avaliação	Fundamentação da classificação					
4 Valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fi capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade 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

	Cupucianae de comamenção			
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.			
Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre respeitarar do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o 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, permitind uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.			
16 Valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a ent foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão 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 en 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.				

capacidade the capacidade



## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Catarina Isabel Cruz Proença Data: 21/07/20			7/2020	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida		
Motivação e interesse profissional				
1		Elevado: 20 valores		
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores		
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores	ş	
	X	Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valore	:s	
Relacionamento interpessoal				
		Elevado: 20 valores		
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores		
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores	;	
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores		ão
		Insuficiente: 4 valore	:S	Fundamentação ata dos critérios no verso
Capacidade de comunicação				neı Itéri
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		dan s cri
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		un ta do
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	3	<b>H</b>
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores		
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	es.	
Dogramahilidada a annuanian na				
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que		Elevado: 20 valores		
nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores		
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a		Suficiente: 12 valores	3	
ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos.	X	Reduzido: 8 valores		
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Total (Valores)	32/	4 = 8		
Presidente:  1.° Vogal:	7	2.° Vogal	ice 71	

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.				
Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade et e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação par da área do posto de trabalho em concurso.					
12 Valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividad desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognos algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade posto de trabalho em concurso.				
Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação par atividade do posto de trabalho em concurso.					
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas er contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.				

Relacionamento interpessoal

	Relacionamento interpessoai				
Avaliação	Fundamentação da classificação				
4 Valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fr capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade 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 comprensão 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.				
Nem sempre revelou compreender as questões, as questões, as respostas nem sempre res 8 Valores do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos aborda 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.				
Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso o foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível d 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 en 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 importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a fun 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.			

20 %



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Diana Cátia Matos Antunes Data: 21/07/20			//2020	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida		
Motivação e interesse profissional				
1		Elevado: 20 valores		
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores		]
desenvolvimento das funções a que se candidata.	X	Suficiente: 12 valores	3	
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valore	s	
Relacionamento interpessoal				
		Elevado: 20 valores		
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores		1
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores		9
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores		ão
		Insuficiente: 4 valore	s	Fundamentação ata dos critérios no verso
Capacidade de comunicação				neı Itéri
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		dan s cri
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		un'un
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	<b>,</b>	F Cf. a
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores		1
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0			1
1 1 1 3		Elevado: 20 valores		1
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que		Bom: 16 valores		-
nunca a organização dos tempo de trabalho, a conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a		Suficiente: 12 valores	}	-
ser um grande desafio para as organizações, incluindo	X	Reduzido: 8 valores		1
os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Total (Valores)	36/	4 = 9		
Presidente:  1.° Vogal:	7.	2.° Vogal	iace F	* ;

Motivação e interesse profissional

	Mouvação e interesse professionar					
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 a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo pralgum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de at posto de trabalho em concurso.					
Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Pro empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em cont projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivaçã atividade do posto de trabalho em concurso.						
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas en contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.					

Relacionamento interpessoal

	Relacionamento interpessoai				
Avaliação	Fundamentação da classificação				
4 Valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fi capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade 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 pelo 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.

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.



## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Inês Catarina Pinheiro Calado Data: 21/07/202			
Parâmetro e pergunta		Classifica	ção obtida
Motivação e interesse profissional			
		Elevado: 20 valores	
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores	
desenvolvimento das funções a que se candidata.	X	Suficiente: 12 valore	s
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valore	es
Relacionamento interpessoal			
		Elevado: 20 valores	
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento	10.00	Bom: 16 valores	
serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valore	s o
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores	ão
		Insuficiente: 4 valore	Fundamentação
Capacidade de comunicação			ner itérie
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores	dar os cr
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico – desenvolvimento equitativo do Município. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Bom: 16 valores	un de
		Suficiente: 12 valore	cf.
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valore	es ·
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
		Elevado: 20 valores	
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores	
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a		Suficiente: 12 valore	s
ser um grande desafio para as organizações, incluindo	X	Reduzido: 8 valores	
os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	es
Total (Valores)	40/4	4 = 10	
Presidente:  1.° Vogal:	Va	2.° Voga	1: .acp 71

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 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 en contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa: 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

	Relacionamento interpessoai
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.

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.



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Inês Terenas Lino Oliveira			Data: 21/07/2020
Parâmetro e pergunta		Classificaç	ção obtida
Motivação e interesse profissional			
		Elevado: 20 valores	
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores	
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores	;
	X	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valore	s
Relacionamento interpessoal			
		Elevado: 20 valores	
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores	
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores	, ,
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores	ão
		Insuficiente: 4 valore	Fundamentação
Capacidade de comunicação			mer itéri
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores	dar dar
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores	'un' tun
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	E. 3a
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores	
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	:s
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0		
A No atual contento em que rivernos mais de que		Elevado: 20 valores	
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores	
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.		Suficiente: 12 valores	5
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valore	:s
Total (Valores)	32/	4 = 8	
Presidente:  1.° Vogal:	1	2.° Vogal	: ace to

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 identifica 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 prognostica 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 empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissiona projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área da atividade do posto de trabalho em concurso.
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas en contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.

Relacionamento interpessoal

	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.

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.



### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Luís Filipe de Ascensão Rodrig	gues		Data: 21/07	/2020
Parâmetro e pergunta		Classificaç	ão obtida	
Motivação e interesse profissional				
	X	Elevado: 20 valores		
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores		
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valore	s	
Relacionamento interpessoal				
		Elevado: 20 valores		
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento	X	Bom: 16 valores		
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores		os
hierarquias da unidade orgânica.		Reduzido: 8 valores	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valore	S	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
Capacidade de comunicação				<b>net</b> itéri
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		dar os cr
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como	X	Bom: 16 valores		<b>un</b> ta de
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores		<b>F</b> cf. at
– desenvolvimento equitativo do Município.		Reduzido: 8 valores		
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0			
		Elevado: 20 valores		
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a	X	Bom: 16 valores		
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos.		Suficiente: 12 valores Reduzido: 8 valores		
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Total (Valores)	68/	4 = 17		* .
Presidente: 1.° Vogal:		2.° Vogal	: - 1ach	

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 prognostica algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade de posto de trabalho em concurso.
16 Valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse 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 da atividade do posto de trabalho em concurso.
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas en contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.

Relacionamento interpessoal

	Relacionamento interpessoai
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

	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.

20 Valores



### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Maria Inês Azevedo Valério			Data: 21/07/2020	
Parâmetro e pergunta Class		Classificaç	ão obtida	
Motivação e interesse profissional				
1 Company illumination of the control of the contro		Elevado: 20 valores		
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores		
desenvolvimento das funções a que se candidata.	X	Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores	S	
Relacionamento interpessoal				
		Elevado: 20 valores		
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores		
serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas	X	Suficiente: 12 valores		<b>ão</b> verso
hierarquias da unidade orgânica.		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores		Fundamentação
Capacidade de comunicação				ne: itéri
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a	Elevado: 20 valores			dar SS CT
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		<b>'un</b> ta de
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico	X	Suficiente: 12 valores	£	F cf. a
– desenvolvimento equitativo do Município.		Reduzido: 8 valores		
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valores		
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	)			
		Elevado: 20 valores		
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores		1
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a	X	Suficiente: 12 valores		
ser um grande desafio para as organizações, incluindo		Reduzido: 8 valores		
os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Total (Valores)	48/	4 = 12		
Presidente: 1.º Vogal:	107	2.º Vogal	:	8
Meine	1		a Ce71	

Motivação e interesse profissional

	Monvação e meresse pronssionar
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 e desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognostica algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade de posto de trabalho em concurso.
16 Valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissiona projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área d atividade do posto de trabalho em concurso.
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas en contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.

Relacionamento interpessoal

	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

	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.

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.



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento
Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Maria José Canaveira Martins  Data: 21/07/202			/2020		
Parâmetro e pergunta Clas		Classificaç	ão obtida		
Motivação e interesse profissional					
1. Como considera que os objetivos estratégicos		Elevado: 20 valores			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores			
desenvolvimento das funções a que se candidata.	X	Suficiente: 12 valores			
		Reduzido: 8 valores			
		Insuficiente: 4 valore	s		
Relacionamento interpessoal					
		Elevado: 20 valores			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores			
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas	X	Suficiente: 12 valores		os	
hierarquias da unidade orgânica.		Reduzido: 8 valores		Fundamentação	
		Insuficiente: 4 valores			
Capacidade de comunicação				ne: itéri	
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		Fundamentação	
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores			
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores		F cf. a	
<ul> <li>desenvolvimento equitativo do Município.</li> <li>Faça a sua análise crítica da perceção que tem do</li> </ul>	X	Reduzido: 8 valores			
desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valores	s		
Responsabilidade e compromisso para com o serviço					
		Elevado: 20 valores			
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.		Bom: 16 valores			
		Suficiente: 12 valores			
		Reduzido: 8 valores			
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s		
Total (Valores)	40/	<sup>'</sup> 4 = 10		Ž.	
Presidente:  1.° Vogal:		2.° Vogal	hag H		

Motivação e interesse profissional

A 1' ~	Motivação e meresse pronsionar
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 identifica 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 desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognostica algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade de posto de trabalho em concurso.
16 Valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissiona projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área da atividade do posto de trabalho em concurso.
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas er contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.

Relacionamento interpessoal

	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

	Capacitate de confameação
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.			

1



### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Odete da Graça David Ganilha Almeida			Data: 21/07/2020
Parâmetro e pergunta		Classificaç	ão obtida
Motivação e interesse profissional			
		Elevado: 20 valores	
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o	X	Bom: 16 valores	
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valore	s
Relacionamento interpessoal			
		Elevado: 20 valores	
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento	X	Bom: 16 valores	
serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores	00
hierarquias da unidade orgânica.		Reduzido: 8 valores	ão
		Insuficiente: 4 valore	Fundamentação
Capacidade de comunicação			neı itéri
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores	dar dar
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como	X	Bom: 16 valores	'un'
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	F Cf. a
– desenvolvimento equitativo do Município.		Reduzido: 8 valores	
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0		
		Elevado: 20 valores	
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a	X	Bom: 16 valores	
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a		Suficiente: 12 valores	
ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos.		Reduzido: 8 valores	
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s
Total (Valores)	64/	4 = 16	
Presidente:  1.° Vogal:	1	2.° Vogal	ice 71

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

	Kelacionamento interpessoai			
Avaliação	Fundamentação da classificação			
4 Valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fi capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade 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

	Capacidade de confunicação
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.

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.



### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Ricardo Jorge Fernandes Neve	s		Data: 21/0	7/2020	
Parâmetro e pergunta	Parâmetro e pergunta Classificação obtida				
Motivação e interesse profissional					
1		Elevado: 20 valores			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores		]	
desenvolvimento das funções a que se candidata.	X	Suficiente: 12 valores	s		
		Reduzido: 8 valores			
		Insuficiente: 4 valore	es		
Relacionamento interpessoal				1	
		Elevado: 20 valores			
2. Das suas características pessoais, quais considera		Bom: 16 valores			
serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores	S		
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores		ão	
	301-11-27-15	Insuficiente: 4 valore	es	Fundamentação	
Capacidade de comunicação				ne.	
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		dar os cr	
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		un ta de	
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	s	cf. a	
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores			
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	ès		
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	)		1000	1	
		Elevado: 20 valores			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a		Bom: 16 valores			
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a	X	Suficiente: 12 valores	s		
ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos.		Reduzido: 8 valores			
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	ès		
Total (Valores)	40/	4 = 10			
Presidente: 1.° Vogal:	7	2.° Vogal		Y	

Motivação e interesse profissional

	wouvação e interesse professionar			
Avaliação	Fundamentação da classificação			
4 Valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos f pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, per atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concur			
8 Valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identifica: 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 prognostica 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 empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissiona projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área d atividade do posto de trabalho em concurso.			
20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas er contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seu pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto d trabalho em concurso.			

Relacionamento interpessoal

	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 pelo 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.

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.					



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior - Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Ricardo Jorge Paiva Quelhas			Data: 21/07	//2020
Parâmetro e pergunta Classificaç			ão obtida	
Motivação e interesse profissional				
1 Companyilan and his in a section		Elevado: 20 valores		
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o	X	Bom: 16 valores		
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores		
		Reduzido: 8 valores		
		Insuficiente: 4 valores	s	
Relacionamento interpessoal				
		Elevado: 20 valores		
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores		
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas	X	Suficiente: 12 valores	{	os
hierarquias da unidade orgânica.		Reduzido: 8 valores		ão
		Insuficiente: 4 valore	s	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
Capacidade de comunicação				ne!
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores		dan os cr
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como	X	Bom: 16 valores		<b>Tun</b> ta d
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores		<b>I</b> cf. a
<ul> <li>desenvolvimento equitativo do Município.</li> <li>Faça a sua análise crítica da perceção que tem do</li> </ul>		Reduzido: 8 valores		
desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	)			
		Elevado: 20 valores		
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a	X	Bom: 16 valores		
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a		Suficiente: 12 valores		
ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos.		Reduzido: 8 valores		
Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	s	
Total (Valores) $60/4 = 15$				
Presidente:  1.º Vogal:	7	2.° Vogal	F71	

Motivação e interesse profissional

Wottvação e interesse profissionar			
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 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 en contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativa: 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

Relacionamento interpessoai			
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.

5 tacs



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior - Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Rui Manuel Alves Barata		Data: 21/07/2020			
Parâmetro e pergunta Cla		Classificaç	ção obtida		
Motivação e interesse profissional	Motivação e interesse profissional				
1. Como considera que os objetivos estratégicos		Elevado: 20 valores			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores			
desenvolvimento das funções a que se candidata.		Suficiente: 12 valores	3		
		Reduzido: 8 valores			
		Insuficiente: 4 valore	s		
Relacionamento interpessoal					
		Elevado: 20 valores			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores			
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores	3	00	
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores		ão	
		Insuficiente: 4 valore	es	Fundamentação ef. ata dos critérios no verso	
Capacidade de comunicação				ner téric	
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores	levado: 20 valores		
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como		Bom: 16 valores		un'ta de	
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	3	cf. a	
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores			
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valore	es		
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0		W. 2004		
		Elevado: 20 valores			
4. No atual contexto em que vivemos, mais do que nunca a organização dos tempo de trabalho, a	X	Bom: 16 valores			
conciliação da vida pessoal e profissional, passaram a		Suficiente: 12 valores			
ser um grande desafio para as organizações, incluindo os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Reduzido: 8 valores			
		Insuficiente: 4 valore	es		
Total (Valores) $40/4 = 10$					
Presidente:  1.° Vogal:	7,	2.° Vogal	19 h	*	

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

	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.

20 Valores exer que capa



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento Técnico Superior – Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

Ficha Individual de Sofia Maria Alves Faustino			Data: 21/07	/2020	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida			
Motivação e interesse profissional					
1. Como considera que os objetivos estratégicos		Elevado: 20 valores			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o		Bom: 16 valores			
desenvolvimento das funções a que se candidata.	$\mathbf{X}$	Suficiente: 12 valores			
		Reduzido: 8 valores			
		Insuficiente: 4 valore	s		
Relacionamento interpessoal			0.00		
		Elevado: 20 valores			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento		Bom: 16 valores			
interpessoal que necessita ter com os colegas e suas		Suficiente: 12 valores	ş	os	
hierarquias da unidade orgânica.	X	Reduzido: 8 valores		ão	
		Insuficiente: 4 valore	es	ntaç ios no	
Capacidade de comunicação				<b>ne</b> itéri	
3. O objetivo operacional definido pela câmara prevê a		Elevado: 20 valores Bom: 16 valores		Fundamentação	
satisfação das expetativas dos Munícipes, sendo apresentado o incremento do marketing regional como					
um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico		Suficiente: 12 valores	s	L cf. 2	
– desenvolvimento equitativo do Município.	X	Reduzido: 8 valores			
Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Insuficiente: 4 valores			
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	0				
		Elevado: 20 valores  Bom: 16 valores  Suficiente: 12 valores  Reduzido: 8 valores			
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	X				
ser um grande desafio para as organizações, incluindo					
os serviços públicos. Como se posiciona perante esta matéria.		Insuficiente: 4 valore	es		
Total (Valores) $40/4 = 10$					
Presidente: 1.° Vogal:		2.º Voga	l:		
1 tours	7	gre gre	ice A	•	

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 empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissiona 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

	Relacionamento interpessoal		
Avaliação	Fundamentação da classificação		
4 Valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fra capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade 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  Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.		
4 Valores			
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.		

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.		



Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal para o Gabinete de Empreendedorismo e Promoção do Desenvolvimento, a seguir descritos.

#### GEP - Técnico Superior - Gestão (1 posto de trabalho) - OE202001/0467

#### Proposta de Lista de Classificação Final

Nome do Candidato	Classificação obtida Valores
Luís Filipe de Ascenção Rodrigues	16,880
Ricardo Jorge Paiva Quelhas	14,910
Odete da Graça David Ganilha Almeida	14,650
Ângela Dias dos Santos	13,825
Ricardo Jorge Fernandes Neves	13,300
Maria Inês Azevedo Valério	12,900
Maria José Canaveira Martins	12,625
Inês Catarina Pinheiro Calado	12,475
Rui Manuel Alves Barata	12,175
Ana Carina Correia Caetano Simões	12,075
António José Reis Esteves	11,950
Sofia Maria Alves Faustino	10,825
Ana Isabel Pinto Ramalho	10,375

Though