



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

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 Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial.

ATA NÚMERO SEIS

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

Aos 14 dias do mês março de 2023, pelas 14:00 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado para o procedimento concursal comum para a carreira e categoria de Técnico Superior, aberto pelo aviso n.º 18913/2022 publicado no Diário da República 2.ª série n.º 190 de 30/09/2022, e na Bolsa de Emprego Público, com o código de oferta a seguir indicado, **estando presentes:** -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Jorge Galhardo de Matos Vieira	Diretor do Departamento de Obras e Planeamento.
1.º Vogal efetivo: Joaquim Manuel Louro Carrilho	Chefe de Divisão de Obras
2.º Vogal efetivo: Sandra Cristina Pires Praça	Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação

O júri reuniu para deliberar sobre a aplicação do terceiro e último método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção, da referência OE 202209/1175 – Técnico Superior – Engenharia Civil, nos termos do aviso de abertura, e elaborar a respetiva lista de classificação, no cumprimento do estipulado do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a seguir designada por Portaria. -----

Lista de classificação da Avaliação Psicológica ordenada por ordem alfabética: -----

GIGAP - OE 202209/1175 Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho)

7

Nome	Classificação Valores
Cláudia Sofia Conde Soares	16,00
Marisa Tourais Duarte	12,00
Marta Isabel Esteves Duarte	9,00
Rafael Melo Ramos	16,00

Os resultados atribuídos estão descritos de acordo com o n.º 6 do art.º 9.º da Portaria, bem como fundamentados em ficha individual contendo a respetiva fundamentação, sendo anexos à presente ata como documento n.º 1 a 4, respeitando os critérios estabelecidos na ata número um do júri. -----

A candidata **Marta Isabel Esteves Duarte** foi excluída do procedimento por classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção. -----

O júri deliberou ainda, elaborar lista com a classificação da aplicação do terceiro e último método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção, como documento n.º 5 apenso à presente ata, para efeitos da publicitação obrigatória nos termos do artigo 25.º da Portaria. -

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

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

GIGAP - OE 202209/1175 Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho)

Cláudia Sofia Conde Soares	Classificação final (em valores)
Prova de Conhecimentos	11,500
Avaliação Psicológica	16,000
Entrevista Profissional de Seleção	16,000
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% + EPS x 25%)	13,975

Marisa Tourais Duarte	Classificação final (em valores)
Prova de Conhecimentos	9,500
Avaliação Psicológica	12,000
Entrevista Profissional de Seleção	12,000

pag 11
me

Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% + EPS x 25%)	10,875
--	---------------

Rafael Melo Ramos	Classificação final (em valores)
Prova de Conhecimentos	10,500
Avaliação Psicológica	12,000
Entrevista Profissional de Seleção	16,000
Classificação Final = (PC x 45% + AP x 30% + EPS x 25%)	12,325

O júri procedeu à elaboração da proposta de lista de ordenação final em anexo à presente ata como documento n.º 6 aplicando-se o determinado na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º e no artigo 38.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, em conjugação com os critérios previstos no artigo 29.º da Portaria, a qual será publicitada nos termos previstos no artigo 25.º da Portaria. -----

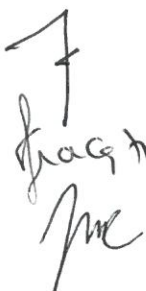
Em conformidade com o artigo 28.º da Portaria e em conjugação com os artigos n.ºs 121.º e 122.º do Decreto-lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), na sua atual redação, e cumpridas todas as fases do processo e preceitos legais aplicáveis, o júri deliberou proceder à audiência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

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

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

Nada mais havendo a tratar, nem para constar, deu o júri por encerrada a reunião às 15:00, 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: _____

7

1.º Vogal efetivo: faílla

2.º Vogal efetivo: sande crístre firs hacc






MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial

Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho) - OE202209/1175

Ficha Individual de Cláudia Sofia Conde Soares		Data: 09/03/2023	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.	<input type="checkbox"/>	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	<input checked="" type="checkbox"/>	Bom: 16 valores	
	<input type="checkbox"/>	Suficiente: 12 valores	
	<input type="checkbox"/>	Reduzido: 8 valores	
	<input type="checkbox"/>	Insuficiente: 4 valores	
Relacionamento interpessoal			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.	<input type="checkbox"/>	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	<input checked="" type="checkbox"/>	Bom: 16 valores	
	<input type="checkbox"/>	Suficiente: 12 valores	
	<input type="checkbox"/>	Reduzido: 8 valores	
	<input type="checkbox"/>	Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. No objetivo operacional definido pela câmara, a perceção que os Municípes têm do Município, é apresentado pelo desenvolvimento e regeneração urbana e integração social como sendo um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico – promover a sustentabilidade e inclusão. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.	<input type="checkbox"/>	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	<input checked="" type="checkbox"/>	Bom: 16 valores	
	<input type="checkbox"/>	Suficiente: 12 valores	
	<input type="checkbox"/>	Reduzido: 8 valores	
	<input type="checkbox"/>	Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. Em que sentido o desempenho das funções a que se candidata, pode contribuir para uma melhor qualidade de vida dos Municípes.	<input type="checkbox"/>	Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	<input checked="" type="checkbox"/>	Bom: 16 valores	
	<input type="checkbox"/>	Suficiente: 12 valores	
	<input type="checkbox"/>	Reduzido: 8 valores	
	<input type="checkbox"/>	Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		64/4= 16	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação

Motivação e interesse profissional

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

Relacionamento interpessoal

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

Capacidade de comunicação

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

Responsabilidade e compromisso para com o serviço




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

7
diagn
me



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial
Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho) - OE202209/1175**

Ficha Individual de Marisa Tourais Duarte		Data: 09/03/2023	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Relacionamento interpessoal			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. No objetivo operacional definido pela câmara, a perceção que os Municípes têm do Município, é apresentado pelo desenvolvimento e regeneração urbana e integração social como sendo um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico – promover a sustentabilidade e inclusão. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. Em que sentido o desempenho das funções a que se candidata, pode contribuir para uma melhor qualidade de vida dos Municípes.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	X	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		48/4= 12	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Motivação e interesse profissional

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

Relacionamento interpessoal

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

Capacidade de comunicação

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

Responsabilidade e compromisso para com o serviço

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

7
Faga

me






MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial

Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho) - OE202209/1175

Ficha Individual de Marta Isabel Esteves Duarte		Data: 09/03/2023	
Parâmetro e pergunta		Classificação obtida	
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
	<input checked="" type="checkbox"/>	Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Relacionamento interpessoal			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	<input checked="" type="checkbox"/>	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. No objetivo operacional definido pela câmara, a perceção que os Municípes têm do Município, é apresentado pelo desenvolvimento e regeneração urbana e integração social como sendo um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico – promover a sustentabilidade e inclusão. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	<input checked="" type="checkbox"/>	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. Em que sentido o desempenho das funções a que se candidata, pode contribuir para uma melhor qualidade de vida dos Municípes.		Elevado: 20 valores	
		Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
	<input checked="" type="checkbox"/>	Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		36/4= 9	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação

cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Motivação e interesse profissional

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

Relacionamento interpessoal

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

Capacidade de comunicação

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

Responsabilidade e compromisso para com o serviço

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



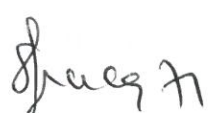
7
Spac, n
me



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Gabinete de Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial
Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho) - OE202209/1175

Ficha Individual de Rafael Melo Ramos		Data: 09/03/2023	
Parâmetro e pergunta	Classificação obtida		
Motivação e interesse profissional			
1. Como considera que os objetivos estratégicos do Município possam ser um fator motivacional para o desenvolvimento das funções a que se candidata.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Relacionamento interpessoal			
2. Das suas características pessoais, quais considera serem uma mais-valia para o relacionamento interpessoal que necessita ter com os colegas e suas hierarquias da unidade orgânica.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Capacidade de comunicação			
3. No objetivo operacional definido pela câmara, a perceção que os Municípes têm do Município, é apresentado pelo desenvolvimento e regeneração urbana e integração social como sendo um dos indicadores para alcançar o objetivo estratégico – promover a sustentabilidade e inclusão. Faça a sua análise crítica da perceção que tem do desempenho do Município nesta matéria.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Responsabilidade e compromisso para com o serviço			
4. Em que sentido o desempenho das funções a que se candidata, pode contribuir para uma melhor qualidade de vida dos Municípes.		Elevado: 20 valores	Fundamentação cf. ata dos critérios no verso
	X	Bom: 16 valores	
		Suficiente: 12 valores	
		Reduzido: 8 valores	
		Insuficiente: 4 valores	
Total (Valores)		64/4= 16	
Presidente: 	1.º Vogal: 	2.º Vogal: 	

Fundamentação

Motivação e interesse profissional

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

Relacionamento interpessoal

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

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 Valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8 Valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as 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 boa na responsabilidade e compromisso para com o serviço.
20 Valores	Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de caráter público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço.

7
Aces N
me



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

7
Jorge
me

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 Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial.

Lista de classificação de Entrevista Profissional de Seleção**GIGAP - OE 202209/1175 Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho)**

Nome	Classificação obtida Valores
Cláudia Sofia Conde Soares	16,00
Marisa Tourais Duarte	12,00
Marta Isabel Esteves Duarte	a)
Rafael Melo Ramos	16,00

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



7
João N
ma

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 Informação Geográfica e Avaliação Patrimonial.

Proposta de Lista de classificação Final

GIGAP - OE 202209/1175 Técnico Superior – Engenharia Civil (1 posto de trabalho)

Nome do Candidato	Classificação obtida Valores
Cláudia Sofia Conde Soares	13,975
Rafael Melo Ramos	12,325
Marisa Tourais Duarte	10,875