



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

ATA Nº 1/22

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 03 ASSISTENTES OPERACIONAIS EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALMADA, COVA DA PIEDADE, PRAGAL E CACILHAS, ABERTO POR DELIBERAÇÃO DO ÓRGÃO EXECUTIVO TOMADA NA REUNIÃO DE 23 DE MARÇO DE 2022. -----

----- Ao dia 12 do mês de abril de dois mil e vinte e dois, reuniu pelas 10:00 horas, na sede da União das Freguesias de Almada, Cova da Piedade, Pragal e Cacilhas, o júri designado por deliberação do executivo constituído pelos seguintes elementos: -----

----- Maria José Pacífico que presidiu, Gilberto Almeida, vogal efetivo e Augusto Campos, vogal efetivo -

----- A reunião destinou-se à análise e aprovação dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação.-----

----- Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º, 6.º e 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão em vigor, sendo método de seleção obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), aplicável aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, exceto aqueles que sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a exercerem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento, aos candidatos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho e aos candidatos que não detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aplicável aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que, sejam titulares da carreira/categoria para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar a atividade que caracteriza o respetivo posto de trabalho, bem como aos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho. Como método de seleção facultativo e aplicável a todos os candidatos: Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-----



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

A

1 – Prova de Conhecimentos (PC) – a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será prática e terá a duração máxima de 30 minutos, avaliando aspetos práticos e técnicos das funções a desempenhar, nomeadamente: -----

- Espaço Público: condução de veículos; recolha e limpeza urbana; recolha de monos; deservagem de bermas e valetas; pequenas reparações, tais como pinturas, rebocos, canalizações e eletricidade e terá uma ponderação de 40% na classificação final:-----

2 – Avaliação Psicológica (AP) – A aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características da personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências que ora se determina e será valorada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá a ponderação de 30% na classificação final: -----

- a) Enquadramento do Posto de trabalho – os postos de trabalho a ocupar são caracterizados pelas seguintes funções: -----
condução de veículos; recolha e limpeza urbana nos locais assinalados; transporte e descarga em vazadouros ou outros locais; outros diretamente relacionados com limpeza urbana; deservagem de bermas e valetas; pequenas reparações em edifícios, tais como pinturas, rebocos, canalizações e eletricidade; Responsabilidade pelos equipamentos, manuais ou mecânicos, sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Comparecer às ações de formação designadas pela autarquia; Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho; Aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria;-----
- b) Requisitos de formação e experiência – pretende-se que o trabalhador a recrutar tenha habilitações suficientes para executar as tarefas que lhe forem cometidas e pretende-se avaliar ainda a experiência no que diz respeito às competências a realizar;-----
- c) Exigências psicológicas e comportamentais – pretende-se que o candidato seja avaliado por forma a verificar a sua capacidade para a resolução de conflitos e o seu relacionamento interpessoal quer com os colegas quer com as chefias, relevando uma gestão das emoções cuja apreciação possa ser realizada neste método de seleção.-----

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — a realizar como método facultativo optado, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante



Handwritten signature

A

UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

| | |
|------|---|
| 20,0 | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado. |
|------|---|

Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|-----------|--|
| 4,00 | 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. |
| 8,00 | 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. |
| 12,00 | 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 o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16,00 | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20,00 | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos 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 de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal. |

Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|-----------|---|
| 4,00 | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8,00 | 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. |
| 12,00 | 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. |
| 16,00 | 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. |
| 20,00 | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

A

a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de trinta minutos, terá a ponderação de 30% na classificação final, valorada numa escala de 0 a 20 valores, nos termos infra enunciados e através da média aritmética simples dos aspetos a avaliar.-----

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos:-----

| Fator de Avaliação | Assunto a abordar |
|--------------------------------------|---|
| Motivação e interesses profissionais | Ponderará os motivos da candidatura, expetativas profissionais |
| Relacionamento interpessoal | Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho |
| Capacidade de comunicação | Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal |

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:-----

Motivação e interesses profissionais

| Avaliação | Fundamentação da Classificação |
|-----------|--|
| 4,00 | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 8,00 | 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 área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 12,00 | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 16,00 | 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 área de atividade do posto de trabalho concursado. |



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

Handwritten signature

A

4 – Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último ano. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores. A qualificação dos candidatos, com base na análise do respetivo curriculum vitae, ponderará os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar-----

4.1. **Habilitação Académica (HA)**, valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:-----

4.1.1. Pela detenção de habilitação académica mínima ou de curso que lhe seja equiparado 18 valores;

4.1.1.1. Pela detenção de habilitação académica superior à mínima ou de curso que lhe seja equiparado 20 valores.

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

4.2. **Formação Profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.-----

4.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:-----

4.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:-----

- Até 30 horas (inclusive) 4 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive) 6 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive) 8 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive) 10 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive) 12 valores
- De 151 horas até 200 horas (inclusive)14 valores
- Superior a 200 horas16 valores

4.2.1.2. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:-----



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

A

| | |
|--|------------|
| -Até 30 horas (inclusive) | 4 valores |
| - De 31 horas até 60 horas (inclusive) | 6 valores |
| - De 61 horas até 90 horas (inclusive) | 8 valores |
| - De 91 horas até 120 horas (inclusive) | 10 valores |
| - De 121 horas até 150 horas (inclusive) | 12 valores |
| -De 151 horas até 200 horas (inclusive) | 14 valores |
| - Superior a 200 horas | 16 valores |

4.2.1.3. Para efeitos de classificação Formação Profissional, a que se referem os pontos 4.2.1.1. e 4.2.1.2., esclarece-se o seguinte:-----

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;-----
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;-----
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;-----
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;-----
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.-----

4.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Operacional, desde que no âmbito da área Administrativa, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

| | |
|--|------------|
| 4.3.1. Até um ano completo de experiência profissional em serviços da Administração Pública com exceção dos serviços da Administração Autárquica | 6 valores |
| 4.3.1.2. Em serviços da Administração Autárquica | 8 valores |
| 4.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:----- | |
| 4.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica..... | 10 valores |
| 4.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica | 12 valores |



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

4.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce..... 0,5 valores

4.3.4. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor

4.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:-----

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;-----

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;-----

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;-----

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2.-----

4.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.-----

4.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

4.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria 125-A/2019, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do nº 4 do artigo 50º da Lei 66-B/2007, de 28 de



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

A

dezembro, na sua redação em vigor, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro.-----

4.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula-----

FÓRMULA AVALIAÇÃO CURRICULAR: $AC = [(HA) + (PF) + (RF) + (EP) + (AD)] / 5$ -----

Em que:-----

AC = Avaliação Curricular-----

HA = Habilitação Académica-----

FP = Formação Profissional-----

EP = Experiência Profissional-----

AD = Avaliação do Desempenho-----

5 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.-----

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.-----

5.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:-----

Detém um nível elevado da competência 20 valores

Detém um nível bom da competência..... 16 valores

Detém um nível suficiente da competência 12 valores

Detém um nível reduzido da competência 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência 4 valores

5.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:-----

Igual ou superior a 18 valores nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores nível Reduzido;



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

Handwritten signature

A

Inferior a 6 valores nível Insuficiente.

5.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

5.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: mínimo de 30 minutos e máxima de 1 hora e 30 minutos.-----

Considerando a caracterização dos postos de trabalho a que se destinam os presentes procedimentos concursais prevista no mapa de pessoal da União das Freguesias de Almada, Cova da Piedade, Pragal e Cacilhas, deve ser aferido o seguinte perfil de competências:-----

| Competências | Assunto a abordar |
|---------------------------|--|
| Técnicas | Orientação para os resultados Orientação para o Serviço Público Otimização de recursos |
| Pessoais | Responsabilidade e compromisso com o serviço Tolerância à pressão e à contrariedade |
| Conhecimentos específicos | Conhecimentos Profissionais Organização e método de trabalho Adaptação e melhoria contínua |

Cada assunto a abordar em cada Competência, deverá contemplar as seguintes questões:-----

Competências

| Competências | Questões |
|--------------|--|
| Técnicas | <p>Orientação para os resultados</p> <p>1 - Como costuma organizar o seu trabalho? Assume prioridades? Como as define? 2 - Como reage face à ocorrência de uma dificuldade ou problema? 3 - Numa situação concreta da sua vida profissional em que lhe atribuíram várias tarefas, como fez para cumprir os prazos estipulados?</p> |
| | <p>Orientação para o Serviço Público</p> <p>1 - Assume os valores e regras do serviço com brio profissional promovendo uma boa imagem do mesmo? Como? 2 - O que é que o motiva para estas novas funções?</p> |



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

4

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | Otimização de recursos | 1 – Como pretende utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade? |
| Pessoais | Responsabilidade e compromisso com o serviço | 1.1 – Se tivesse que definir um Assistente Operacional, como o faria? 2 – Compreende a importância da sua função no contexto da autarquia? 3 – Defina Assiduidade e pontualidade. Considera que cumpre esses deveres? |
| | Tolerância à pressão e à contrariedade | 1 – Já teve algum tipo de conflito com um colega? Como o resolveu? 2 – Perante uma ordem do superior hierárquico, dirigida de forma autoritária e agressiva, qual a sua postura? 3- No seu relacionamento com os colegas como reage quando deteta um erro de um deles? |
| Conhecimentos específicos | Conhecimentos Profissionais | 1- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e a experiência profissional para melhor responder às exigências do serviço? Fale-nos sobre isso 2- Conhece as funções a desempenhar na autarquia? |

Avaliação

| Competências | | Elevado | Bom | Suficiente | Reduzido | Insuficiente |
|--------------|--|---------|-------|------------|----------|--------------|
| | | 20 v. | 16 v. | 12 v. | 8 v. | 4 v |
| Técnicas | Orientação para os resultados | | | | | |
| | Orientação para o Serviço Público | | | | | |
| | Otimização de recursos | | | | | |
| Pessoais | Responsabilidade e compromisso com o serviço | | | | | |
| | Tolerância à pressão e à contrariedade | | | | | |



UNIÃO DAS FREGUESIAS

ALMADA • COVA DA PIEDADE • PRAGAL • CACILHAS

| | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|--|--|--|--|--|
| Conhecimentos específicos | Conhecimentos Profissionais | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|--|--|--|--|--|

----- Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Júri

Presidente

Vogal efetivo

Vogal efetivo

