



Câmara Municipal de Moura

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA A ÁREA FUNCIONAL DE (ELETRICIDADE)

Ata n.º 1

-----No dia dois de setembro do ano de 2021, no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, pelas 10:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento do posto de trabalho supramencionado, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional (eletricidade), do mapa de pessoal do referido órgão municipal, constituído pelos membros adiante designados, por despacho de 27/07/2021, do Vereador do Pelouro de Administração e Recursos Humanos, no exercício de competência delegada por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 20/02/2018:-----

-----Presidente: Ana Helena Condeça Sampaio, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos (DOSU).-----

-----1.º Vogal efetivo: Mário António Lopes Valério, Encarregado Geral Operacional.--

-----1.º Vogal suplente: Paulo Manuel Piçarra Limpo, Encarregado Operacional, em substituição do 2.º vogal efetivo, Miguel de Jesus Dias Rodrigues, Assistente Operacional (Eletricidade), por este se encontrar na situação de baixa médica.-----

-----A reunião teve por objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção, a fórmula de ordenação final, os critérios de desempate e ainda, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova, para o posto de trabalho acima referenciado, com a seguinte caracterização:-----

-----Desempenho de funções nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo ainda: Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica, guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta, cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata, instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz, determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas.-----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:-----

-----**Primeiro: Métodos de seleção e utilização faseada:**-----

-----Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6, na versão consolidada, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular



Câmara Municipal de Moura

e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios, complementados de acordo com o artigo 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.-----

-----Utilizar-se-á a **Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências** para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade – cfr alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.-----

-----Utilizar-se-á a **Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica**, para os restantes candidatos.-----

-----Atento o disposto no Despacho do Presidente da Câmara Municipal n.º 6401/DGARH/2021, de 30/7, referente à utilização dos métodos de seleção no procedimento concursal em causa, e de acordo com o disposto no artigo 7.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

-----**Segundo: Prova de Conhecimentos (PC):**-----

-----A prova de conhecimentos será prática e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos e a sua capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.-----

-----A prova prática de conhecimentos é composta por 3 etapas, sendo os critérios de apreciação e ponderação os seguintes:-----

-----Identificar e definir funções de componentes elétricos (10 valores):-----

-----a) – Serão apresentados 5 componentes, os quais deverão ser identificados (1 valor por cada identificação correta) e definidas as suas funções (1 valor por cada definição de funções correta).-----

-----b) – Montagem de quadro elétrico (5 valores):-----

-----Montagem totalmente correta do quadro – 5 valores;-----

-----Montagem parcialmente correta do quadro – 3 valores;-----

-----Montagem não efetuada ou efetuada incorretamente – 0 valores.-----

-----c) – Execução parcial de uma instalação elétrica de habitação (5 valores):-----

-----Execução totalmente correta da instalação elétrica – 5 valores;-----

-----Execução parcialmente correta da instalação elétrica – 3 valores;-----

-----Execução não efetuada ou efetuada incorretamente – 0 valores.-----

-----A prova prática de conhecimentos terá a duração máxima de 60 minutos e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40% na valoração final.-----

Handwritten signature and initials



Câmara Municipal de Moura

-----A duração da prova prática de conhecimentos pode ser alargada até 10 minutos para além dos 60, aos candidatos com deficiência comprovada que previamente solicitem condições particulares para a sua realização.-----

-----Terceiro: Avaliação Psicológica (AP).-----

-----A Avaliação Psicológica, calculada numa escala de 0 a 20 valores, e com a ponderação de 30% na valoração final, visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, por Entidade Especializada Pública ou Privada, em caso de impossibilidade da primeira, podendo comportar uma ou mais fases.-

-----A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:-----

-----a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

-----b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----Quarto: Avaliação Curricular (AC).-----

-----A Avaliação Curricular expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e ponderação de 40% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.-----

-----A avaliação curricular será aplicada a candidatos que estejam a desempenhar ou já tenham desempenhado atividades idênticas ou similares às do posto de trabalho posto a concurso e que não tenham expressamente afastado a avaliação curricular como método de seleção no formulário de candidatura.-----

-----A classificação a atribuir a este método de seleção resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

-----Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:---

$$-----AC = 20\% HA + 25\% FP + 40\% EP + 15\% AD:-----$$

-----As ponderações atribuídas aos fatores HA, FP, EP e AD, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a experiência profissional porque considera que a prática em contexto laboral e a diversidade de experiências é uma mais-valia para a obtenção de bons resultados, e de igual modo a formação profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes da administração pública.---

-----Habilitação académica (HA) – será ponderada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:-----

-----Habilitação Académica:-----



Câmara Municipal de Moura

4. ^a classe	12 valores
6. ^o ano	14 valores
9. ^o ano	16 valores
12. ^o ano	18 valores
Superior ao 12. ^o completo	20 valores

-----**Formação Profissional (FP)** – para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, obtidas nos últimos 8 anos.-----

-----A pontuação final neste fator de avaliação, será obtida de acordo com a seguinte grelha:-----

-----Sem formação: 8 valores;-----

-----Até 20 horas: 10 valores;-----

-----Mais de 20 até 30 horas: 12 valores;-----

-----Mais de 30 até 45 horas: 14 valores;-----

-----Mais de 45 horas até 60 horas: 16 valores;-----

-----Mais de 60 horas até 80 horas: 18 valores;-----

-----Mais de 80 horas: 20 valores.-----

-----Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.-----

-----Quando dos respetivos documentos não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.-----

-----**Experiência Profissional (EP)** – neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação das funções/atividades já exercidas e correspondentes às atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, de acordo com a seguinte grelha:-----

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Inferior a 1 ano	13 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	15 valores
Igual a 2 anos e inferior a 3 anos	17 valores
Igual a 3 anos ou superior	20 valores

-----**Avaliação de Desempenho (AD)** – a avaliação deste fator será a média das avaliações de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos (2017/2018 e 2019/2020) ou os últimos dois que o candidato possua, sendo a pontuação atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valorização:-----



Câmara Municipal de Moura

Média	Pontuação
Avaliação igual ou inferior a 1,999	5
Avaliação entre 2 e 3,999	15
Avaliação igual ou superior a 4	20

-----A ausência de menção quantitativa na avaliação de desempenho será avaliada mediante os seguintes parâmetros:-----

-----Inadequado – 2 pontos;-----

-----Adequado – 3 pontos;-----

-----Relevante – 4 pontos;-----

-----Excelente – 5 pontos.-----

-----No caso de se verificar que o (a) candidato (a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, será atribuído o valor “3”, correspondente a Desempenho adequado.-----

-----A Avaliação Curricular de cada candidato consta de ficha, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo I).-----

-----**Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**-----

-----A Entrevista de avaliação de competências, com a ponderação de 30% na valoração final, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.---

-----A entrevista de avaliação de competências será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado, do próprio município ou de outros municípios ou entidades públicas ou privadas especializadas. Para o efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências que aqui se define, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----Delibera-se que as competências a avaliar, são as seguintes:-----

-----Conhecimentos e experiência; Organização e método de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento interpessoal; Iniciativa e autonomia; Responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

-----**Sexto: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**-----

-----A entrevista profissional de seleção expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas e com a ponderação de 30% na valoração final, visa avaliar de forma minimamente objetiva a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador (es) e (entrevistado(a)).-----



Câmara Municipal de Moura

-----Relativamente à entrevista profissional de seleção, o júri deliberou considerar os seguintes subfactores :-----

-----**Experiência profissional (QEP)** – Afere a experiência profissional adquirida e a sua utilidade e adequação ao exercício do posto de trabalho, e ainda o interesse pela leitura de livros técnicos e consulta de documentação específica para resolução de casos pontuais, com recurso às novas tecnologias ou frequência de ações de formação em matérias relacionadas ou com implicações na sua atividade profissional.-----

-----**Capacidade de análise e sentido crítico (CASC)** – Afere o sentido de prioridade nas respostas, o sentido lógico ou a fuga na abordagem dos problemas, assim como as opções tomadas e a argumentação apresentada perante determinada situação/problema, e ainda a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.-----

-----**Capacidade de comunicação (CC)** – Considera o nível de comunicação e oralidade revelado na interação entre entrevistador - entrevistado, concretamente, quanto à forma, clareza e precisão dos termos, e a concisão e facilidade de apresentação das ideias e riqueza do vocabulário. Avalia ainda a capacidade de expressão e o estilo comunicacional, atendendo à fluência, clareza e ritmo do discurso oral, incluindo a adequação e diversidade do vocabulário.-----

-----**Relacionamento Interpessoal (RI)** – Afere a capacidade para se integrar e interagir com pessoas de diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora no relacionamento, incluindo a resolução de potenciais situações de conflitos, utilizando estratégias que revelem bom senso e respeito pelos outros. -----

-----Para a valoração da entrevista o júri deliberou utilizar a grelha constante do anexo V à presente ata, que compreende o conjunto de fatores de avaliação com as aceções em que são tomadas, o seu escalonamento por níveis, definições e valoração implícita, a fim de atingir os seguintes e principais objetivos:-----

-----a) Tornar transparente o itinerário cognoscitivo percorrido para a avaliação dos candidatos.-----

-----b) Diminuir o grau de subjetividade.-----

-----b) Uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos.-----

-----c) Avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos para determinar a sua capacidade de adequação à função.-----

-----A valoração da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da seguinte fórmula:-----

-----**EPS = (QEP + CASC + CC + RI) /4.**-----

-----A classificação a atribuir a cada subfactor de avaliação resulta de votação nominal de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros avaliados.-----



Câmara Municipal de Moura

-----Tendo em vista a aplicação do método de seleção, o júri deliberou aprovar o modelo de guião de entrevista (anexo II e III) e o modelo de ficha individual de avaliação (anexo IV), que fazem parte integrante desta ata.-----

-----Sétimo: Classificação Final.-----

-----A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.-----

-----Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento se destina, bem como pelos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final será estabelecida do seguinte modo:-----

$$-----OF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%-----$$

-----Para os demais candidatos a ordenação será assim estabelecida:-----

$$-----OF = PPC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%-----$$

-----em que:-----

-----OF = ordenação final;-----

-----AC = avaliação curricular;-----

-----EAC = entrevista de avaliação de competências;-----

-----EPS = entrevista profissional de seleção;-----

-----PPC = prova prática de conhecimentos;-----

-----AP = avaliação psicológica:-----

-----Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/1.-----

-----Subsistindo o empate, a ordenação final dos candidatos será efetuada pela seguinte ordem de critérios:-----

-----a) Candidato com maior experiência profissional na área a que o procedimento concursal se destina;-----

-----b) Candidato com o maior número de horas de formação profissional, relacionadas com a área do procedimento concursal;-----

-----c) Candidato com a classificação final da habilitação académica exigida mais elevada.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri, pelo secretário do processo e autenticada com o selo branco em uso nos serviços.-----

[Handwritten signatures and initials]



Câmara Municipal de Moura

O Presidente do Júri

/Ana Helena Condeça Sampaio/

O 1.º Vogal Efetivo

/Mário António Lopes Valério/

O 1.º Vogal Suplente

/Paulo Manuel Piçarra Limpo/

O Secretário

/António Maria Ré-Curto Balola/



Câmara Municipal de Moura

Parâmetro: Avaliação do Desempenho (AD)

Biénios	Avaliação Quantitativa
Média	
Valoração da AD	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HA + 25\%FP + 40\%EP + 15\%AD$$

Na qual:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

O Presidente do Júri: Amândio

O 1.º Vogal Efetivo: Hilário António Gomes V. L.

O 1.º Vogal Suplente: Paulo Lúcio



Câmara Municipal de Moura

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, para a área funcional de eletricidade, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Anexo II Guião de Entrevista

Início da Entrevista

Bom dia/Boa tarde

Realiza-se hoje a entrevista profissional de seleção no âmbito do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho, da área funcional de eletricidade.

Antes de iniciarmos a entrevista, apresentamo-nos como membros do júri do procedimento em causa.

A entrevista terá uma duração máxima de 30 minutos.

Os parâmetros que estão em avaliação são os que constam da ata n.º 1, que como creio que é do seu conhecimento, são:

- Qualidade da experiência profissional;
- Capacidade de análise e sentido crítico;
- Capacidade de comunicação;
- Relacionamento interpessoal.

O júri irá tomar algumas notas no decurso da entrevista.

Tem alguma questão prévia que queira colocar-nos?

Ficha da Entrevista

Finalizou a entrevista. Tem alguma questão?

As conclusões da entrevista serão registadas e oportunamente os resultados serão divulgados.

Obrigado/a.

Questões não tipificadas apresentadas pelos candidatos

Neste momento não conseguimos dar uma resposta firme, mas pode colocar a questão por e-mail, para analisarmos e respondermos.



Câmara Municipal de Moura

Anexo III

Guião de Entrevista Profissional de Seleção

As questões a colocar devem ter por referência o percurso profissional e académico dos candidatos. As questões, podem, contudo, ser adaptadas ao contexto dos candidatos e à dinâmica da entrevista, desde que relacionadas com os parâmetros e competências em avaliação na entrevista.

Competência/Definição	Questões	Registo
Qualidade da experiência profissional (QEP)	Com a informação que dispõe sobre a Câmara Municipal, reflita e explore o seu percurso académico e profissional, em função da mais-valia que pode representar a sua experiência para este órgão, dando exemplos concretos.	
Capacidade de análise e sentido crítico (CASC)	Com base na informação que detém sobre o conteúdo do posto de trabalho que se encontra a concurso, indique: <ul style="list-style-type: none">• Qual a função que considera mais adequada à sua qualificação profissional.• Considera que necessita ainda de desenvolver competências no sentido da adaptação completa ao posto de trabalho a concurso.	
Capacidade de comunicação (CC)	Avaliar a partir da resposta à questão 1.	
Relacionamento Interpessoal (RI)	Como se caracteriza quanto à sua forma habitual de se relacionar com os outros em contexto profissional? Do ponto de vista relacional, qual pensa que é a perceção que os outros têm de si? Numa situação de conflito de ideias que estratégias usa para resolução dos problemas?	

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



Câmara Municipal de Moura

Anexo IV

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional, para a área funcional de eletricidade, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Nome: _____

Data da Entrevista: ___ / ___ / _____

Hora da Entrevista: ___ h ___ m

Parâmetros de avaliação	Pontuação Individual (4, 8, 12, 16, 20)			Classificação Final (Votação nominal por maioria)	
	Presidente	1º Vogal	1º Vogal	Qualitativa	Quantitativa
Qualidade da experiência profissional (QEP)					
Capacidade de análise e sentido crítico (CASC)					
Capacidade de comunicação (CC)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Valoração da entrevista (média aritmética simples)					

A fundamentação relativa à entrevista consta do anexo V

Moura, ___ de _____ de 202__

O Presidente: António

O 1.º Vogal Efetivo: Alma Antónia

O 1.º Vogal Suplente: Paulo



Câmara Municipal de Moura

Anexo V

Qualidade da Experiência Profissional

Nível		Valores
Elevado	Revela grande variedade profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	8
Insuficiente	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	4



Câmara Municipal de Moura

Anexo V

Capacidade de análise e sentido crítico

Nível		Valores
Elevado	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12
Reduzido	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	4

[Handwritten signatures and initials]



Câmara Municipal de Moura

Anexo V

Capacidade de comunicação

Nível		Valores
Elevado	Quando demonstra elevada capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado. Exprime-se com muita clareza e com vocabulário muito rico e diversificado.	20
Bom	Quando demonstra boa capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso bem estruturado, fluente e articulado. Exprime-se com boa clareza e com bom vocabulário.	16
Suficiente	Quando demonstra suficiente capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso suficientemente estruturado, fluente e articulado. Exprime-se com suficiente clareza e com razoável vocabulário.	12
Reduzido	Quando demonstra reduzida capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado. Exprime-se com reduzida clareza e reduzido vocabulário.	8
Insuficiente	Quando demonstra reduzida capacidade de comunicação no desenvolvimento dos aspetos curriculares, evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado. Exprime-se com insuficiente clareza e incipiente vocabulário.	4

[Handwritten signatures]



Câmara Municipal de Moura

Anexo V

Relacionamento interpessoal

Nível		Valores
Elevado	Evidencia nível Elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muita boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20
Bom	Evidencia nível Bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16
Suficiente	Evidencia nível Suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12
Reduzido	Evidencia nível Reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8
Insuficiente	Evidencia nível Insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4

Handwritten signature and initials