

**FICHA INDIVIDUAL**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**Procedimento Concursal:** Técnico Superior (Direito)

**Data da Entrevista:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ **Hora de Inicio:** \_\_\_\_:\_\_\_\_ **Hora de Fim:** \_\_\_\_:\_\_\_\_

1 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação:

<b>A – Experiência Profissional na função pública</b>	Ponderar o tempo de serviço no exercício de funções públicas.
<b>B – Experiência Profissional na área a recrutar</b>	Ponderar o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto do município e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
<b>C - Capacidade de Comunicação</b>	Avaliar a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.
<b>D- Relacionamento Interpessoal</b>	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
<b>E- Motivação e Sentido de Responsabilidade</b>	Deverão ser ponderados os motivos da candidatura e as expectativas profissionais dos candidatos, bem como a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o bom funcionamento do serviço.

2 – Formula de avaliação da EPS (Entrevista Profissional de Seleção):

$$EPS = (A+B+C+D+E) / 5$$

A – Experiência Profissional na função pública

B- Experiência Profissional na área a recrutar

C - Capacidade de Comunicação

D- Relacionamento Interpessoal

E- Motivação E sentido de Responsabilidade

3 – Fundamentação da Classificação de cada parâmetro:

**A – Experiência Profissional na Função Pública**

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DE BASE	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Experiência até 1 ano	4 valores
Reduzido	Experiência de 1 até 4 anos	8 valores
Suficiente	Experiência de 4 até 8 anos	12 valores
Bom	Experiência de 8 até 10 anos	16 valores
Elevado	Experiência superior a 10 anos	20 valores

Com base nas respostas do candidato, o júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Votação (maioria)

**B – Experiência Profissional na área a recrutar**

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DE BASE	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências do município na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividade a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	4 valores
Reduzido	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências do município na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa	8 valores

	para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	
Suficiente	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências do município na área do posto de trabalho. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade dos posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências do município nesta área de atividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade do município. Exposição com clareza de raciocínio.	16 valores
Elevado	Profundos conhecimentos das características e competências do município na área do posto de trabalho. Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio.	20 valores

Com base nas respostas do candidato, o júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Votação (maioria)

### C – Capacidade de Comunicação

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DE BASE	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do	4 valores

*M. J. Cristóvão*

	contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.	
Reduzido	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 dificuldades de expressão, mas projetando uma atitude empática.	8 valores
Suficiente	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12 valores
Bom	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com 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.	16 valores
Elevado	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.	20 valores

Com base nas respostas do candidato, o júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Votação (maioria)

#### D– Relacionamento Interpessoal

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DE BASE	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	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.	4 valores

7.  
W.  
Christy

Reduzido	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.	8 valores
Suficiente	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 a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.	12 valores
Bom	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 na capacidade de relacionamento interpessoal.	16 valores
Elevado	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 na capacidade de relacionamento interpessoal.	20 valores

Com base nas respostas do candidato, o júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Votação (maioria)

### E – Motivação E sentido de responsabilidade

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DE BASE	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

17.11.17  
D. J. J.  
D. J. J.

Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional; não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos; demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso. Demonstrou não possuir qualquer perceção das implicações do incumprimento das regras de funcionamento dos serviços públicos, não demonstrou qualquer capacidade de cumprimento de normas e valores instituídos.	4 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional; a noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara; demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação. Revelou fraca apetência para o cumprimento da missão de prossecução do interesse público através do desempenho responsável das suas funções, não demonstrando possuir o brio profissional exigido para o desempenho da função, preconizando uma performance futura, muito abaixo do expectável.	8 valores
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver; expôs de forma razoável os seus pontos fortes e fracos; permitiu diagnosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. Manifestou ser um trabalhador comprometido com o serviço, que compreende a importância de responder às solicitações dos cidadãos e/ou colegas com prontidão e responsabilidade; demonstrou ainda capacidade para se responsabilizar pelos materiais e equipamentos que terá a seu cargo.	12 valores
Bom	Demonstrou a relevância da sua experiência profissional para as atividades a desenvolver; projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. Demonstrou ser cumpridor das regras relativas ao funcionamento do serviço a que esteja afeto, nomeadamente assiduidade	16 valores



	e pontualidade, compreendendo as implicações que podem advir do incumprimento dessas mesmas regras. Evidenciou capacidade de prossecução do interesse público, percebendo que as suas atitudes contribuem para o sucesso do trabalho e a boa imagem do setor.	
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Demonstrou ter elevados padrões éticos e profissionais, compreendendo em pleno a importância da sua função para o bom funcionamento do serviço e a necessidade de procurar responder às solicitações que lhe são colocadas de forma diligente e responsável. Demonstrou elevada capacidade de zelo no que concerne os equipamentos/materiais a utilizar no seu dia-a-dia. Evidenciou ser uma pessoa proactiva que contribui para uma melhoria continua dos serviços.	20 valores

Com base nas respostas do candidato, o júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Votação (maioria)

#### 4 – Avaliação Final

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO
A – Experiência profissional na função pública	
B - Experiência profissional na área a recrutar	
C – Capacidade de Comunicação	

D – Relacionamento Interpessoal	
E – Motivação e Sentido de Responsabilidade	
<b>FINAL - (A+B+C+D+E) / 5</b>	

Em resultado da prova de entrevista profissional de seleção, foi atribuída a classificação final de:

Paços do concelho de Torres Novas, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2019

O Júri

Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo

