

ANEXO I à Ata nº 9, de 17 de setembro de 2020

Procedimento Concursal de recrutamento de dois assistentes operacionais na área de manutenção e segurança para ocupação de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - Edital nº 1293/2019, de 21 de novembro

FICHA DE AVALIAÇÃO DA
 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Candidato/a: _____

Parâmetros	Resumo dos temas a avaliar / Questões introdutórias	Níveis classificativos	Classificação
A – Análise crítica e argumentativa	<p>Neste item procura-se verificar a capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito da atividade em causa, bem como a capacidade de dinamismo, criatividade e participação, face às questões colocadas.</p> <p>Questões introdutórias – Pede-se ao/à candidato/a que faça uma análise crítica e argumentativa face a um ou mais exemplos.</p>	<u>Insuficiente</u> = 4 valores: muita dificuldade em fazer uma análise crítica e argumentativa; ausência de capacidade de dinamismo, criatividade e participação.	
		<u>Reduzido</u> = 8 valores: pouca capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa; pouca capacidade de dinamismo, criatividade e participação.	
		<u>Suficiente</u> = 12 valores: boa capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa; capacidade de dinamismo, criatividade e participação.	
		<u>Bom</u> = 16 valores: muito boa capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa; boa capacidade de dinamismo, criatividade e participação.	
		<u>Elevado</u> = 20 valores: excelente capacidade em fazer uma análise crítica e argumentativa; excelente capacidade de dinamismo, criatividade e participação.	
		Subtotal	

B – Expressão e fluência ver- bal	Considera-se neste item a análise da capacidade de comunicação e de argumentação e fundamentação nas respostas, nomeadamente a clareza do discurso, capacidade de síntese, uso da língua portuguesa e terminologia técnica. Assim, efetua-se a avaliação da capacidade para transmitir a informação com clareza e precisão.	<u>Insuficiente</u> = 4 valores: não respondeu às questões com clareza e precisão, demonstrando muita dificuldade de expressão e comunicação.	
		<u>Reduzido</u> = 8 valores: respondeu às questões com reduzida clareza e precisão, demonstrando pouca capacidade de expressão e comunicação.	
		<u>Suficiente</u> = 12 valores: respondeu às questões com suficiente clareza e precisão, demonstrando boa capacidade de expressão e comunicação.	
		<u>Bom</u> = 16 valores: respondeu às questões de forma clara e precisa, demonstrando muito boa capacidade de expressão e comunicação.	
		<u>Elevado</u> = 20 valores: respondeu às questões com total clareza e precisão, demonstrando excelente capacidade de expressão e comunicação.	
Subtotal			
C – Relaciona- mento Inter- pessoal	Considera-se neste item a análise da postura e de desenvolvimento de empatia no momento da entrevista. Assim, efetua-se a avaliação através da análise da postura e da forma como o/a candidato/a se comporta durante a entrevista.	<u>Insuficiente</u> = 4 valores: adotou uma postura inadequada e uma atitude que dificultou a interação durante a entrevista, demonstrando uma enorme incapacidade de relacionamento interpessoal.	
		<u>Reduzido</u> = 8 valores: adotou uma postura pouco adequada e uma atitude que dificultou a interação durante a entrevista, demonstrando pouca capacidade de relacionamento interpessoal.	
		<u>Suficiente</u> = 12 valores: adotou uma postura adequada e uma atitude que facilitou a interação durante a entrevista, demonstrando boa capacidade de	

		relacionamento interpessoal.	
		<u>Bom</u> = 16 valores: adotou uma postura perfeitamente adequada e uma atitude que facilitou a interação durante a entrevista, demonstrando boa capacidade de relacionamento interpessoal.	
		<u>Elevado</u> = 20 valores: adotou uma postura completamente adequada e uma atitude que facilitou a interação durante a entrevista, demonstrando muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.	
Subtotal			
D – Adaptação do percurso profissional	Neste item analisa-se o conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho em função da experiência e conhecimentos adquiridos, o que permite verificar o nível de adaptação do currículo para as funções inerentes à descrição do posto de trabalho. Questões introdutórias – Tendo em conta as funções a desempenhar, considera que a sua experiência profissional e conhecimentos adquiridos permitirão um desempenho cabal das mesmas? Porquê?	<u>Insuficiente</u> = 4 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são manifestamente insuficientes para um desempenho cabal das funções.	
		<u>Reduzido</u> = 8 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são reduzidos para um desempenho cabal das funções.	
		<u>Suficiente</u> = 12 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são suficientes para um desempenho cabal das funções.	
		<u>Bom</u> = 16 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são adequados para um desempenho cabal das funções.	

		<u>Elevado</u> = 20 valores: demonstrou que a experiência profissional e conhecimentos adquiridos são totalmente adequados para um desempenho cabal das funções.	
			Subtotal
Classificação EPS = $\frac{A + B + C + D}{4}$			

O Júri

Presidente

Marco Paulo Barbosa Conceição

2º Vogal

Marta Filipa Figueiredo Quinta

Vogal Suplente

Rui Pedro Dias Araújo