

[Handwritten signature]

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho de técnico superior, previstos e não ocupados, do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro.

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Ata da Reunião de Júri

Referência A - 1 Técnico Superior (Engenharia Civil / Economia / Gestão)

Aos cinco dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte, na sede da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, Rua do Carmo n.º 20, em Aveiro, reuniram os senhores José Eduardo Alves Valente de Matos, Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, Patrícia Maria Dias Gomes de Castro, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro e Ana Cristina Guerra de Miranda Macedo, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro os quais constituem o Júri do procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (Referência A) tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico do Mapa de Pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, a fim de, nos termos do artigo 14.º, n.º 2, alínea c) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, procederem à definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação e grelha classificativa e definição do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento, conforme previsto no ponto 13 do aviso de abertura do procedimento.

Para o presente procedimento concursal são estabelecidos os seguintes métodos de seleção:

1. Os métodos de seleção obrigatórios são a “Prova de Conhecimentos” e a “Avaliação Psicológica”, sendo complementados pelo método de seleção facultativo “Entrevista Profissional de Seleção”.
2. Conforme o artigo 36.º, n.º 2, alínea c) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, o recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência, ou atividade caracterizadoras 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, os métodos de seleção obrigatórios são a “Avaliação Curricular” e a “Entrevista de Avaliação de Competência”, se os candidatos não os afastarem mediante declaração escrita no formulário de candidatura.
3. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:
 - a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular – 40%
 - b) Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências – 30%
 - c) Entrevista Profissional de Seleção – 30%
4. Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.
5. Os parâmetros, ponderações e sistema de valoração dos métodos de seleção são os seguintes:

5.1 Prova de Conhecimentos (PC) – 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40%.

A prova de conhecimento irá assumir a forma escrita em suporte papel, com consulta de bibliografia e legislação, sem acesso a tecnologias de informação, de natureza teórica e de realização individual e será efetuada em suporte papel, com a duração máxima de

noventa minutos, versando sobre a seguinte bibliografia específica e temática, podendo a bibliografia indicada ser obtida através de link disponível na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro e sendo permitida a sua consulta desde que efetuada em papel, e se trate de versão não anotada e não comentada:

Conhecimentos gerais

- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação — Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais, da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 07 de janeiro, na sua atual redação — Código do Procedimento Administrativo;
- Anúncio n.º 72/2014 publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 56, de 20 de março — Estatutos da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro.

Conhecimentos Específicos

- Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de outubro - Estabelece as regras gerais de aplicação dos Programas Operacionais e dos Programas de Desenvolvimento Rural financiados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, para o período de programação 2014-2020;
- Portaria n.º 60-A/2015 de 02 de março, alterada pelas Portarias n.ºs 242/2015 de 13 de agosto, 122/2016 de 4 de maio, 129/2017 de 5 de abril, 19/2018 de 17 de janeiro, 175/2018 de 19 de junho e 382/2019 de 23 de outubro — Regulamento que Estabelece Normas Comuns sobre o Fundo Social Europeu;
- Portaria n.º 97-A/2015 de 30 de março, alterada pelas Portarias n.ºs 181-C/2015 de 19 de junho, 265/2016 de 13 de outubro, 41/2018 de 1 de fevereiro, 235/2018 de 23 de agosto e 66/2019 de 20 de fevereiro - Regulamento Específico do Domínio Temático Inclusão Social e Emprego;
- Portaria n.º 60-C/2015 de 2 de março, alterada pelas Portarias n.ºs 181-A/2015 de 19 de junho, 190-A/2015 de 26 de junho, 148/2016 de 23 de maio, 311/2016 de 12 de dezembro, 2/2018 de 2 de janeiro e 159/2019 de 23 de maio - Regulamento Específico do Domínio do Capital Humano;
- Portaria n.º 57-A/2015 de 27 de fevereiro, alterada pelas Portarias n.ºs 181-B/2015 de 19 de junho, 211-A/2016 de 2 de agosto, 142/2017 de 20 de abril e Declaração de Retificação n.º 30-B/2015 de 26 de junho — Regulamento Específico do Domínio da Competitividade e Internacionalização

- Despacho n.º 10172-A/2015 de 10 de setembro - Regulamento que define os procedimentos relativos a Pagamentos aos Beneficiários do Sistema de Incentivos no domínio da Competitividade e Internacionalização;
- Orientações de Gestão da Autoridade de Gestão do Programa Operacional do Centro, em concreto 02 e 03/2016; 01 e 02/2018; 01/2019; 01 e 02/2020.
- Guias e Manuais:
 - Guia de apoio ao preenchimento do módulo de contratos do Balcão 2020;
 - Guia de apoio ao preenchimento do módulo de pedidos de pagamento do Balcão 2020;
 - Guia de Preenchimento do Módulo de Relatório de Execução no Balcão Único;
 - Guia de Preenchimento do Formulário no Balcão Único;
 - Guia para beneficiários de Fundos Estruturais e de Investimento Europeus;
- Sistema de Incentivos ao Empreendedorismo e Emprego (SI2E):
 - Portaria n.º 105/2017, de 10 de março;
 - Orientação Técnica N.º 12/2017;
 - Guia de apoio ao registo da execução física no SIFSE;
 - Guia de apoio ao preenchimento do módulo de pedidos de reembolso/saldo no SIFSE;
 - Documento de Apoio ao registo de Contratos e Pedidos de Pagamento - SI2E – FEDER;
 - Guia de apoio ao preenchimento do módulo de contratos do Balcão 2020;
 - Guia de apoio ao preenchimento do módulo de pedidos de pagamento do Balcão 2020;
 - Guia de Preenchimento do Módulo de Relatório de Execução no Balcão Único;
 - Norma de Pagamentos - SI2E;
- Programa Operacional Regional do Centro 2014-2020:
 - Descrição do Sistema de Gestão e Controlo;
 - Abordagens Territoriais;
 - Programa Operacional Regional do CENTRO;
- Portugal 2020 – Modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento – Revisto – Modelo de Governação Portugal 2020

A prova será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

[Handwritten signature]

5.2 Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40%.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20\% HA + 10\% FP + 60\% EP + 10\% AD)$$

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto a ocupar, e que são os seguintes:

5.2.1 HA - Habilitação Académica ou curso equiparado, onde será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação devidamente comprovado e certificado pelas entidades competentes. Será valorado de acordo com os seguintes parâmetros, até ao limite máximo de 20 valores:

Doutoramento – Acresce 2 valores à nota da licenciatura

Mestrado – Acresce 1 valor à nota da licenciatura

Licenciatura – Classificação final da licenciatura

5.2.2 FP - Formação Profissional, onde ponderar-se-ão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, comprovadas através de cópia do respetivo certificado ou outro documento comprovativo. No caso do certificado ou outro documento comprovativo da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a seis horas, bem como cada semana equivale a cinco dias, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Serão valoradas de acordo com os seguintes parâmetros:

Superior a 1500 horas de formação – 20 valores

Superior a 500 e até 1500 horas de formação - 18 valores

Superior a 250 e até 500 horas de formação - 16 valores

Superior a 100 e até 250 horas de formação - 14 valores

Superior a 30 e até 100 horas de formação - 12 valores

Até 30 horas de formação - 10 valores

A posse de curso de especialização ou curso de pós-graduação devidamente comprovado através de certificado será considerada, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher e será valorado da seguinte forma:

Curso de Especialização – 500 horas;

Curso de Pós-Graduação – 1500 horas.

Serão ainda ponderadas as participações em congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops que se integrem na área e que tenham sido frequentadas no decurso do exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho e que estejam relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, sendo valoradas em função da sua duração, de acordo com o critério definido para as ações de formação certificadas.

5.2.3 EP - Experiência Profissional, incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o tempo (em meses completos) de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, tendo por base a análise do *curriculum vitae*, detalhado em períodos de tempo, e as declarações emitidas pelo serviço ou órgão onde o candidato exerce/exerceu funções, sendo valorado de acordo com os seguintes parâmetros:

Experiência profissional superior a doze anos – 20 valores

Experiência profissional superior a nove anos e até doze anos – 18 valores

Experiência profissional superior a seis anos e até nove anos – 16 valores

Experiência profissional superior a três anos e até seis anos – 14 valores

Experiência profissional superior a um ano e até três anos – 12 valores

Experiência profissional até um ano – 10 valores

Sem experiência profissional – 0 valores

5.2.4 AD – Avaliação do Desempenho, relativa aos dois últimos períodos avaliativos de exercício de funções na carreira e na categoria de técnico superior, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tendo por base a menção quantitativa obtida no SIADAP e comprovada, sendo valorado através da média

aritmética simples dos dois últimos períodos avaliativos, convertida numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte correspondência:

Desempenho Relevante reconhecido como “Desempenho Excelente” - 20 valores.

De 4 a 5 valores - Desempenho Relevante - 18 valores

De 2 a 3,999 valores - Desempenho Adequado - 14 valores

De 1 a 1,999 valores - Desempenho Inadequado - 8 valores

A pontuação a atribuir aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho em algum dos períodos a considerar, por causas não imputáveis aos próprios, será de 2 valores por cada período avaliativo de serviço.

As ponderações dos fatores HA, FP, EP e AD, traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um por considerar que esta ponderação é a que melhor permite a avaliação curricular dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto, tendo cada fator a classificação máxima de 20 valores.

5.3 Avaliação Psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, designadamente: Orientação para Resultados; Conhecimentos Especializados e Experiência; Adaptação e Melhoria Contínua; Iniciativa e Autonomia; Trabalho de Equipa e Cooperação.

Será realizada numa única fase, sendo valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

5.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências, consideradas essenciais para o exercício da função:

A - Orientação para Resultados;

B - Conhecimentos Especializados e Experiência;

- C - Adaptação e Melhoria Contínua;
- D - Iniciativa e Autonomia;
- E - Trabalho de Equipa e Cooperação.

A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada segundo os seguintes níveis classificativos:

- Apresenta as 5 competências - Elevado – 20 valores
- Apresenta 4 competências - Bom – 16 valores
- Apresenta 3 competências - Suficiente – 12 valores
- Apresenta 2 competências - Reduzido – 8 valores
- Apresenta 0 a 1 competências - Insuficiente – 4 valores

5.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para esse efeito foi elaborada uma ficha individual que se anexa à presente ata e dela faz parte integrante, contendo os parâmetros de avaliação e o método classificativo. A EPS será 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.

Nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. Serão ainda excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, aos métodos de seleção que exigem a sua presença e para os quais forem convocados.

6. Classificação Final e Ordenação - Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada por ordem decrescente da classificação final obtida, numa escala de 0 a 20 valores, pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e ou opção do candidato:

$$CF = (40\%) PC + (30\%) AP + (30\%) EPS$$

ou

$$CF = (40\%) AC + (30\%) EAC + (30\%) EPS$$

Em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04. Subsistindo o empate, em caso de igualdade na ordenação final, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios, nos termos da alínea b) do citado n.º 2 do referido artigo 27º:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função”;
- 3.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Interesse e motivação profissional”;
- 4.º - Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório.

7. **Recrutamento** – Efetuar-se-á de acordo com as situações configuradas na lei como preferenciais, pela ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e, esgotados estes, dos candidatos com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.
8. **Colaboração Entidades Especializadas** – Nos termos do artigo 14.º, n.º 2, alínea i) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri decidiu solicitar ao Presidente do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro a colaboração de

entidades especializadas públicas ou, quando inviável, entidades privadas para a realização de parte do procedimento, nomeadamente os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos (PC);

Avaliação Psicológica (AP);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

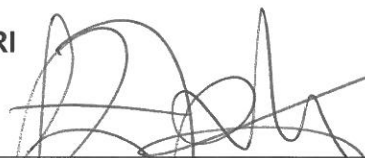
A necessidade do recurso à colaboração externa proposta justifica-se com a ausência de recursos humanos próprios qualificados para a realização destes métodos de seleção.

As deliberações foram tomadas por unanimidade de todos os membros de júri presentes.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, redigida por Olga Cravo, Técnica Superior da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que depois de aprovada, é assinada por todos os elementos de Júri que nela participaram.

O JÚRI

Presidente (José Eduardo Alves Valente de Matos)



Vogal (Patrícia Maria Dias Gomes de Castro)



Vogal (Ana Cristina Guerra de Miranda Macedo)



Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho de técnico superior, previstos e não ocupados, do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro.

(Nos termos do Aviso n.º /...., publicado na 2ª Série do Diário da República, n.º, de
e na BEP com o código)

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Ficha Individual – Referência (...)

NOME:

TEMAS ABORDADOS:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

PARÂMETROS	Deliberação Júri			
	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Valoração
A. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO LOCAL E/OU INTERMUNICIPAL				
B. CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES À FUNÇÃO				
C. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO				
D. INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL				
Classificação Quantitativa			[(A+B+C+D)/4]	
			Nível	Valoração
AVALIAÇÃO FINAL				

Aveiro, ____ / ____ / ____

NÍVEL CLASSIFICAÇÃO	Valoração Final
Nível Elevado - 20	> 16 a ≤ 20
Nível Bom - 16	> 12 a ≤ 16
Nível Suficiente - 12	≥ 9,5 a ≤ 12
Nível Reduzido - 8	> 4 a < 9,5
Nível Insuficiente - 4	0 a ≤ 4

(Nos termos do Artigo 9º, ponto 5 e 6, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04)

O JÚRI

Presidente _____

Vogal _____

Vogal _____

[Handwritten signature]

PARÂMETROS EM APRECIÇÃO		
A - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO LOCAL E/OU INTERMUNICIPAL		
Procura-se avaliar os conhecimentos da realidade municipal e intermunicipal; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração municipal e intermunicipal e a experiência profissional correlacionada com o posto de trabalho a ocupar.	Nível	Valoração
• Revela possuir experiência profissional na Administração Local / Intermunicipal, correlacionada com o posto de trabalho a ocupar	Elevado	$> 16 \text{ a } \leq 20$
• Revela possuir experiência profissional na Administração Local / Intermunicipal, mas em área funcional não correlacionada com o posto de trabalho a ocupar.	Bom	$> 12 \text{ a } \leq 16$
• Revela possuir experiência profissional correlacionada com o posto de trabalho a ocupar, mas fora do âmbito da Administração Local / Intermunicipal	Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$
• Revela possuir experiência profissional não correlacionada com o posto de trabalho a ocupar e fora do âmbito da Administração Local / Intermunicipal	Reduzido	$> 4 \text{ a } < 9,5$
• Revela não possuir experiência profissional na Administração Local / Intermunicipal, nem correlacionada com o posto de trabalho a ocupar.	Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$

B - CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES À FUNÇÃO		
Procura-se avaliar os conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre.	Nível	Valoração
• Revela possuir conhecimentos profundos dos problemas e tarefas inerentes à função e muitos conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Elevado	$> 16 \text{ a } \leq 20$
• Revela possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e alguns conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Bom	$> 12 \text{ a } \leq 16$
• Revela possuir conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função e poucos conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$
• Revela possuir poucos conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função e insuficientes conhecimentos profissionais adequados às exigências da função.	Reduzido	$> 4 \text{ a } < 9,5$
• Revela não possuir conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função.	Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$

C - CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO		
Procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada.	Nível	Valoração
• Revela rapidez de raciocínio, clareza e pertinência das ideias expostas, com grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Elevado	$> 16 \text{ a } \leq 20$
• Revela segurança, clareza e precisão no discurso e expressão verbal fluente.	Bom	$> 12 \text{ a } \leq 16$
• Revela um raciocínio claro, clareza das ideias expostas e relativa fluência verbal no discurso.	Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$
• Revela um raciocínio pouco claro, constrangimento e expressão verbal pouco fluente.	Reduzido	$> 4 \text{ a } < 9,5$
• Revela um raciocínio confuso, insegurança e deficiente expressão verbal.	Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$

E - INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL		
Procura-se averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.	Nível	Valoração
• Revela elevado interesse e motivação, com grande conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e visão do conjunto e do âmbito institucional.	Elevado	$> 16 \text{ a } \leq 20$
• Revela interesse e motivação, com perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.	Bom	$> 12 \text{ a } \leq 16$
• Revela algum interesse e motivação, mas com pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.	Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$
• Revela pouco interesse, escassa motivação e fraca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover.	Reduzido	$> 4 \text{ a } < 9,5$
• Revela desinteresse e motivação profissional.	Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$

OBSERVAÇÕES:
