



ATA DE CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELECÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - DOIS LUGARES DE ASSISTENTE OPERACIONAL (LEITOR DE CONSUMOS)

Aos vinte dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri do concurso em epígrafe, constituído por:

Presidente:

Dra. Maria Helena Nunes Correia – Chefe de Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu;

Vogais efectivos:

1º - Dr. Eugénio Orlando Sá Neves dos Santos – Chefe de Divisão Comercial dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu;

2º - Bruno Alexandre Gomes Guimarães – Coordenador Técnico dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu.

1. O Júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher:

Carreira/Categoria

Assistente Operacional

Área de Formação Académica e/ou Profissional

Leitor de Consumos

Nº. Lugares

2

Métodos de seleção: Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, de forma faseada, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao presente procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para cabal aplicação dos mesmos.

Serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo, referidos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. O método de seleção facultativo a utilizar é a Avaliação Psicológica (AP).

2. Prova de Conhecimentos (PC)

Primeiro método de seleção obrigatório: a 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 determinadas funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos revestirá a natureza de prova teórica, com a duração de 1 hora e 15 minutos, com 15 minutos de tolerância, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel, com consulta, sendo garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção.

A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da Prova de Conhecimentos:

- Despacho n.º 9590/2020, de 2 de outubro, publicado no Diário da República, II Série, n.º 193 - Regulamento da Estrutura Nuclear dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu;
- Despacho n.º 12320/2020, de 17 de dezembro, publicado no Diário da República, II Série, n.º 244 - Regulamento da Estrutura Flexível dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu;
- Regulamento n.º 898/2019, de 20 de novembro, publicado no Diário da República – II Série – n.º 223 - Regulamento do Serviço de Abastecimento Público de Água do Município de Viseu;
- Regulamento n.º 921/2019, de 28 de novembro, publicado no Diário da República – II Série – n.º 229 - Regulamento do Serviço de Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Viseu;
- Regulamento n.º 594/2018, de 4 de setembro, publicado no Diário da República – II Série – n.º 170 - Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos (RRCAR).
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, publicada no Diário da República – I Série – n.º 117;
- Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro de 2015, publicado no Diário da República – I Série – n.º 4.

A Prova de Conhecimentos tem carácter eliminatório de per si, para os/as candidatos/as que não obtenham no mínimo 9,50 valores ficando assim excluídos/as do procedimento concursal comum.



3. A Avaliação Curricular (AC) – (Anexo I)

Segundo método de seleção obrigatório: a Avaliação Curricular (AC) com uma ponderação de 30% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples dos seguintes elementos:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Formação Profissional (FP) — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência profissional que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

10.2.1. — Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

10.2.2. — Formação Profissional (FP) - Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

- CD (curta duração) $7 > NH \leq 30$
- MD (média duração) $31 \geq NH \leq 60$
- LD (longa duração) $61 > NH$

A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula seguinte, cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas):

$$nEQC = 1nCD + 2nMD + 3nLD$$

Para obter a classificação (FP) neste item, utiliza-se então a fórmula seguinte:

$$\text{Classificação (FP)} = \min [20; (nEQC + 10)]$$

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

10.2.3. — Experiência Profissional (EP) - A valoração da Experiência Profissional (EP), incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Experiência < 1 ano — 10 valores;
- 1 ano $\leq$ Experiência < 2 anos — 12 valores;
- 2 anos $\leq$ Experiência < 3 anos — 14 valores;
- 3 anos $\leq$ Experiência < 4 anos — 16 valores;
- 4 anos $\leq$ Experiência < 5 anos — 18 valores;
- Experiência $\geq$ 5 anos — 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

10.2.4. — Classificação da Avaliação Curricular (AC)

A classificação da avaliação curricular é obtida pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$

em que:

HA é a classificação no fator Habilitações Académicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

EP é a classificação no fator Experiência Profissional.

Handwritten signature and initials

E ainda como método facultativo:

4. Avaliação Psicológica (AP)

Método de seleção facultativo: a **Avaliação Psicológica (AP)**, destinada a avaliar, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5. Valoração dos métodos de seleção - cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte formula:

$$OF = PC (70\%) + AC (30\%) + AP (APTO/NÃO APTO)$$

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AC — Avaliação Curricular

AP — Avaliação Psicológica (método facultativo)

6. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuado numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte formula:

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (APTO/NÃO APTO)$$

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC — Entrevista Avaliação de Competência

AP — Avaliação Psicológica (método facultativo)

7. Avaliação Curricular (AC) – (Anexo II)

Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 70% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, 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 e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples dos seguintes elementos:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Formação Profissional (FP) — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Assinatura



7.1 Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

7.1.1 Habilitações Acadêmicas (HA)

Onde se pondera a titularidade do grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

7.1.2 Formação Profissional (FP)

Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

- CD (curta duração) $7 > NH \leq 30$
- MD (média duração) $31 \geq NH \leq 60$
- LD (longa duração) $61 > NH$

A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula seguinte, cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas):

$$nEQC = 1nCD + 2nMD + 3,0nLD$$

Para obter a classificação (FP) neste item, utiliza-se então a fórmula seguinte:

$$\text{Classificação (FP)} = \min [20; (nEQC + 10)]$$

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

7.1.3 Experiência Profissional (EP)

A valoração da Experiência Profissional (EP), incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Experiência < 1 ano — 10 valores;
- 1 ano $\leq$ Experiência < 2 anos — 12 valores;
- 2 anos $\leq$ Experiência < 3 anos — 14 valores;
- 3 anos $\leq$ Experiência < 4 anos — 16 valores;
- 4 anos $\leq$ Experiência < 5 anos — 18 valores;
- Experiência $\geq$ 5 anos — 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

7.1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Avaliação do Desempenho (AD) nos termos da lei, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Menção de Excelente — 20 valores;

4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores;

3 a 3,9 — Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;

1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

[Handwritten signature]



7.1.5 Classificação da Avaliação Curricular (AC)

A classificação da avaliação curricular é obtida pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

em que:

HA é a classificação no fator Habilitações Académicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

EP é a classificação no fator Experiência Profissional;

AD é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

8. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências 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, conforme Anexo III.

9. Avaliação Psicológica (AP)

Método de seleção facultativo: Avaliação Psicológica (AP), realizada e valorada em conformidade com o disposto no ponto 4.

10. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com habilitação literária superior.

11. Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da Internet da entidade.

12. E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O JÚRI DO CONCURSO

PRESIDENTE René Maria Nunes Loureiro

1º VOGAL Eugénio da Silva

2º VOGAL Bruno



FICHA AUXILIAR DA AVALIAÇÃO CURRICULAR PARA ASSISTENTE OPERACIONAL / LEITOR DE CONSUMOS

Anexo I

Nome do candidato: _____

1 – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Onde se pondera a titularidade do grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

Nível de habilitação	Valores
As exigidas para o posto de trabalho:	18 valores
De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata:	20 valores

2 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

São ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

Duração	Nº. Cursos	nEQC = 1nCD + 2nMD + 3nLD	FP = min [20; (nEQC + 10)]
CD (curta duração) 7 > NH ≤ 30			
MD (média duração) 31 ≤ NH ≤ 60			
LD (longa duração) 61 > NH			

A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula indicada, cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas).

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Formação Profissional (FP):

- Curta duração:
- Média duração:
- Longa duração:

3 – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A valoração da Experiência Profissional (EP), incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Duração	Valores
Experiência < 1 ano	10 valores
1 ano ≤ Experiência < 2 anos	12 valores
2 anos ≤ Experiência < 3 anos	14 valores
3 anos ≤ Experiência < 4 anos	16 valores
4 anos ≤ Experiência < 5 anos	18 valores
Experiência ≥ 5 anos	20 valores

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Experiência Profissional (EP):

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$

O JÚRI DO CONCURSO:

PRESIDENTE _____

VOGAL _____

VOGAL _____

Assinatura



**FICHA AUXILIAR DA AVALIAÇÃO CURRICULAR PARA ASSISTENTE OPERACIONAL / LEITOR
DE CONSUMOS - CANDIDATOS ABRANGIDOS PELA APLICAÇÃO DO N.º 2 DO ARTIGO 36.º DO ANEXO À LEI N.º
35/2014, DE 20 DE JUNHO**

Anexo II

Nome do candidato: _____

1 – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

Nível de habilitação		Valores
As exigidas para o posto de trabalho:	18 valores	
De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata:	20 valores	

2 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

São ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

Duração	Nº. Cursos	nEQC = 1nCD + 2nMD + 3nLD	FP = min [20; (nEQC + 10)]
CD (curta duração) $7 > NH \leq 30$			
MD (média duração) $31 \geq NH \leq 60$			
LD (longa duração) $61 > NH$			

A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula indicada, cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas).

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Formação Profissional (FP):

- Curta duração:
- Média duração:
- Longa duração:

3 – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A valoração da Experiência Profissional (EP), incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Duração		Valores
Experiência < 1 ano	10 valores	
1 ano ≤ Experiência < 2 anos	12 valores	
2 anos ≤ Experiência < 3 anos	14 valores	
3 anos ≤ Experiência < 4 anos	16 valores	
4 anos ≤ Experiência < 5 anos	18 valores	
Experiência ≥ 5 anos	20 valores	

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Experiência Profissional (EP):

form.



**FICHA AUXILIAR DA AVALIAÇÃO CURRICULAR PARA ASSISTENTE OPERACIONAL / LEITOR
DE CONSUMOS - CANDIDATOS ABRANGIDOS PELA APLICAÇÃO DO N.º 2 DO ARTIGO 36.º DO ANEXO À LEI N.º
35/2014, DE 20 DE JUNHO**

Anexo II

Nome do candidato: _____

4 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

Avaliação do Desempenho (AD) nos termos da lei, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Avaliação		Valores
1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado	8 valores	
3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado	12 valores	
4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante	15 valores	
4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Menção de Excelente	20 valores	

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

O JÚRI DO CONCURSO:

PRESIDENTE _____

VOGAL _____

VOGAL _____

Formi
B



ATA DE CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - DOIS LUGARES DE ASSISTENTE OPERACIONAL (LEITOR DE CONSUMOS)

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Anexo III

Recrutamento:

Nome do Candidato: _____

Início da Entrevista (Hora): _____ Conclusão da Entrevista (Hora): _____

ASPECTO A CONSIDERAR	Nível classificativo apresentado			Obs.
Realização e orientação para resultados	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Orientação para o serviço público	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Organização e método de trabalho	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Trabalho de equipa e cooperação	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Inovação e qualidade	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	

Nota final do candidato na Entrevista de Avaliação de Competências (Quantitativa) _____ valores.

Nota final do candidato na Entrevista de Avaliação de Competências (Qualitativa de acordo com os critérios estabelecidos na ata dos métodos de seleção) _____.

Viseu, ____ / ____ / ____