

Handwritten signature: António Alexandre Pais Mamede
Handwritten initials: JCS
Handwritten initials: JCS
Handwritten initials: JCS

ATA NÚMERO SEIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OE202405/0966

Aos sete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da SGME, sitas na Avenida da República, n.º 79, 1069-218, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento identificado em epígrafe, estando presentes:-----

1ª Convocatória: -----

Presidente: Maria Helena do Carmo Sanches, Secretária-Geral Adjunta.-----

Primeiro Vogal Efetivo: Mário Alexandre de Andrade Pais Mamede, Diretor de Serviços de Auditoria e Controlo Interno.-----

Segundo Vogal Efetivo: Maria Margarida Travelas Carreiras Simões, Diretora de Serviços Financeiros.-----

2ª Convocatória: -----

Presidente, o Primeiro Vogal Efetivo: Mário Alexandre de Andrade Pais Mamede, Diretor de Serviços de Auditoria e Controlo Interno. -----

Segundo Vogal Efetivo: Maria Margarida Travelas Carreiras Simões, Diretora de Serviços Financeiros.-----

Primeiro Vogal Suplente: Ana Cristina Gonçalves Viana do Lago Blanco Ascensão, Diretora de Serviços Jurídicos e Contencioso.-----

1. A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:-----

- a) Proceder à avaliação das Entrevistas de Avaliação de Competências (EAC) dos candidatos e proceder ao preenchimento das respetivas fichas de avaliação.-----
- b) Proceder à avaliação final dos candidatos e proceder ao preenchimento das respetivas Fichas de Avaliação Final.-----
- c) Ordenação dos candidatos e elaboração da Lista de Classificação Final.-----

2. O júri procedeu à avaliação dos candidatos que realizaram as Entrevistas de Avaliação de Competências, em 1.^a convocatória, no dia 23.09.2024, e em 2.^a convocatória, no dia 30.09.2024, conforme anexos 1 a 7 que se juntam e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido.-----

3. Nos termos do n.º 17.1. da Oferta de Emprego BEP, os candidatos a seguir indicados que não compareceram à EAC ficaram excluídos do procedimento concursal:-----

- Ângela Cristina Ramos Costa Cardoso.-----
- Elia Florêncio,-----
- Paulo Cardoso,-----
- Ricardo Jorge Coelho Vinhais Chaves,-----
- Rui Miguel Sebastião Fernandes,-----
- Sónia Margarida Quitério Fernandes,-----
- Susana Rainho.-----

4. O júri procedeu à avaliação final dos candidatos, conforme anexos 8 a 14, que se juntam, e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido.-----

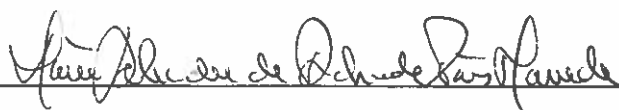
5. O júri procedeu à elaboração da Lista de Classificação Final e deliberou notificar os candidatos desta lista, conforme anexo 15, que se junta, e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido.-----

6. Nos termos do n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deliberou proceder à notificação dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção aplicados e constantes da lista unitária de ordenação final, no âmbito da audiência dos interessados, no sentido de, querendo, virem ao processo dizer o que se lhes oferecer sobre o assunto, no prazo de oito dias úteis, devendo ser utilizado para tal efeito, o formulário de exercício do direito de participação dos interessados que se encontra disponível na página eletrónica da BEP.-----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, composta por 3 páginas e 15 anexos, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes.-----



Maria Helena do Carmo Sanches
Presidente



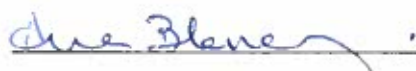
Mário Alexandre de Andrade Pais Mamede

Primeiro Vogal Efetivo



Maria Margarida Travelas Carreiras Simões

Segundo Vogal Efetivo



Ana Cristina Gonçalves Viana do Lago Blanco Ascensão

Primeiro Vogal Suplente

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE Ata 6
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OE202405/0966 Anexo 1

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

Armindo da Cruz Ferreira

Data da entrevista:

23.09.2024

Classificação da entrevista: 16 valores

Handwritten signature and initials

Competências	Ficha de Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências - Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo de val. por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR) - Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Apresenta Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
	Indicadores comportamentais:	
	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.	
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	
	Nível classificativo	16
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE) - Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso.	Apresenta Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
	Indicadores comportamentais:	
	Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.	
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas.	
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
	Nível classificativo	16
3	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA) - Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativa face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	Apresenta Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
	Indicadores comportamentais:	
	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.	
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.	
	Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.	
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.	
	Nível classificativo	16
4	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI) - Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	Apresenta Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
	Indicadores comportamentais:	
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	
	Trabalha com pessoas com diferentes características.	
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.	
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.	
	Nível classificativo	16
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC) - Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinâmicas e gerar sinergias através da participação ativa.	Apresenta Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
	Indicadores comportamentais:	
	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.	
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
	Nível classificativo	16
	Classificação final:	16,00

A avaliação atribuída em cada uma das competências, não pode ultrapassar os vinte valores sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

Fundamentação da classificação atribuída:

E1	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E2	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E3	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E4	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E5	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.

0 Jun

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

1.º Vogal Suplente

[Handwritten signatures]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE Ata 6
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OE202405/0966

Anexo 2

João dos Reis Pinto Roque
11/05/2024
Ana Bm.

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

João dos Reis Pinto Roque

Data da entrevista:

23.09.2024

Classificação da entrevista: 12 valores

Competência	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências - Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo (20) valor por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)- Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.	
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Gerir adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	
	Nível classificativo	12
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)- Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.	
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
	Nível classificativo	12
3	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA)- Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.	
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.	
	Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.	
	Nível classificativo	12
4	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)- Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	
	Trabalha com pessoas com diferentes características.	
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.	
	Nível classificativo	12
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)- Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
	Nível classificativo	12
	Classificação final:	12,00

A avaliação atribuída em cada uma das competências não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuação de acordo com o nível classificativo e respetivos indicadores de respeito por classificação.
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

Em que:

CEAE= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

E1= Orientação para resultados (OR)

E2= Conhecimentos Especializados e Experiência
(CEE)

E3= Iniciativa e Autonomia (IA)

E4= Relacionamento Interpessoal (RI)

E5= Trabalho de Equipa e Cooperação (TTE)

Fundamentação da classificação atribuída:

E1:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E2:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E3:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E4:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E5:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.

0 Jun

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

1.º Vogal Suplente

[Handwritten signatures]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE ATA 6
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OE202405/0966 Anexo 5

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

Marta Barbosa Varandas

Data da entrevista:

23.09.2024

Classificação da entrevista: 12 valores

Handwritten signature and initials

Competência	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências - Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo (20 val.) por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)- Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. <u>Indicadores comportamentais:</u>	Apresenta Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.	
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	
	Nível classificativo	12
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)- Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso. <u>Indicadores comportamentais:</u>	Apresenta Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.	
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.	
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
	Nível classificativo	12
3	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA)- Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. <u>Indicadores comportamentais:</u>	Apresenta Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.	
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.	
	Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.	
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.	
	Nível classificativo	12
4	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)- Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. <u>Indicadores comportamentais:</u>	Apresenta Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	
	Trabalha com pessoas com diferentes características.	
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.	
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.	
	Nível classificativo	12
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)- Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa. <u>Indicadores comportamentais:</u>	Apresenta Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.	
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
	Nível classificativo	12
	Classificação final	12.00

A avaliação atribuída em cada uma das competências não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:	
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.	
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.	
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.	
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.	
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.	

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

CEAC= (OR+CEE+IA+R+T)5

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

E1= Orientação para resultados (OR)

E2= Conhecimentos Especializados e Experiência
(CEE)

E3= Iniciativa e Autonomia (IA)

E4= Relacionamento Interpessoal (R)

E5= Trabalho de Equipa e Cooperação (T)

Fundamentação da classificação atribuída:

E1.	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E2.	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E3.	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E4.	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E5.	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.

O Juri

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

3.º Vogal Suplente

Handwritten signatures:
 Presidente: *Helena Louche*
 1.º Vogal Efetivo: *Amílcar*
 2.º Vogal Efetivo: *Amílcar*

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE ATUAÇÃO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OE202405/0966

Anexo 3

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

José Joaquim de Assunção Pinto

Data da entrevista:

23.09.2024

Classificação da entrevista: 16 valores

Competência	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências - Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo (valor) por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR) - Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	
	Indicadores comportamentais:	
	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.	Apresente
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	
2	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	
	Nível classificativo	16
	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE) - Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso.	
	Indicadores comportamentais:	
	Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	Apresente
3	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.	
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.	
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
	Nível classificativo	16
	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA) - Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	
4	Indicadores comportamentais:	
	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.	Apresente
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.	
	Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.	
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.	
5	Nível classificativo	16
	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI) - Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	
	Indicadores comportamentais:	
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	Apresente
	Trabalha com pessoas com diferentes características.	
6	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.	
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.	
	Nível classificativo	16
	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC) - Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinâmicas e gerar sinergias através da participação ativa.	
	Indicadores comportamentais:	
7	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	Apresente
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.	
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
	Nível classificativo	16
Classificação final:		16,00

A avaliação atribuída em cada uma das competências não pode ultrapassar os 16 valores, sendo a pontuação de acordo com o nível de classificação a seguir mencionado e respetiva classificação:
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (OR + CEE + IA + RI + TEC) / 5$$

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1= Orientação para resultados (OR)

Fundamentação da classificação atribuída:

E1:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E2:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E3:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E4:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E5:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.

0 JUN

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

1.º Vogal Suplente

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE ATÉ 6 ANOS
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OJE202405/0966

Anexo

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

Maria de Fátima Freire Lopes

Data da entrevista:

23.09.2024

Classificação da entrevista: 18,40

valores

Competência	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências - Data de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo possível por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)- Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. <u>Indicadores comportamentais:</u> Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. Nível classificativo	Apresenta Nível Elevado - 20 valores - apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções. 20
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)- Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso. <u>Indicadores comportamentais:</u> Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. Nível classificativo	Apresenta Nível Elevado - 20 valores - apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções. 20
3	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA)- Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. <u>Indicadores comportamentais:</u> Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. Nível classificativo	Apresenta Nível Elevado - 20 valores - apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções. 20
4	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)- Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. <u>Indicadores comportamentais:</u> Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. Trabalha com pessoas com diferentes características. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais. Nível classificativo	Apresenta Nível Bom - 16 valores - apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções. 16
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)- Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa. <u>Indicadores comportamentais:</u> Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. Nível classificativo	Apresenta Nível Bom - 16 valores - apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções. 16
	Classificação final:	18,40

A avaliação atribuída em cada uma das competências não pode ultrapassar os 20 valores, sendo a pontuação de acordo com o nível de desempenho apresentado em cada uma das competências.
Nível Elevado - 20 valores - apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom - 16 valores - apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente - 12 valores - apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido - 8 valores - apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente - 4 valores - apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (OR + CEE + IA + RI + TEC) / 5$$

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1= Orientação para resultados (OR)

E2=Conhecimentos Especializados e Experiência (EEE)

E3=Iniciativa e Autonomia (IA)

E4=Relacionamento Interpessoal (RI)

E5= Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)

Fundamentação da classificação atribuída:

E1:	Nível Elevado: 20 valores: apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
E2:	Nível Elevado: 20 valores: apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
E3:	Nível Elevado: 20 valores: apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
E4:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E5:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.

01/11

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

1.º Vogal Suplente

Helena Lucena
Helena Lucena
Helena Lucena

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE Ata 6
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR), OE202405/0966 Anexo 6

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

Pedro Manuel Perdigão Campos Forte

Data da entrevista:

30.09.2024

Classificação da entrevista: 12,80 valores

Handwritten signature and initials

Competências	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências: Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo de val. por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)- Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.	
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	
	Nível classificativo	12
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)- Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.	
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
	Nível classificativo	12
3	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA)- Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.	
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.	
	Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.	
	Nível classificativo	12
4	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)- Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	
	Trabalha com pessoas com diferentes características.	
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.	Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.	
	Nível classificativo	12
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)- Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.	Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
	Nível classificativo	16
	Classificação final:	12,80

A avaliação atribuída em cada uma das competências não pode ultrapassar os vinte valores sendo contada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

EEAE= (GR+EEE+RI+TÊE)/5

Em que:

EEAE= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

E1= Orientação para resultados (GR)

E2= Conhecimentos Especializados e Experiência (EEE)

E3= Iniciativa e Autonomia (IA)

E4= Relacionamento Interpessoal (RI)

E5= Trabalho de Equipa e Cooperação (TÊE)

Fundamentação da classificação atribuída:

E1:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E2:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E3:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E4:	Nível Suficiente: 12 valores: apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
E5:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.

8 JUN

Presidente

1.º Vogal Ezelvo

2.º Vogal Ezelvo

1.º Vogal Suplente

Helena Lúcia
Paula Placido
Paula Placido
Paula Placido

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE Ata 6
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OE202405/0966 Anexo 7

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

Vitor Fernando Fortes Costa

Data da entrevista:

30.09.2024

Classificação da entrevista: 18,40 valores

Competência	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências - Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo 20 val. por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)- Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.	
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são atribuídos.	
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	
	Nível classificativo	20
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)- Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.	
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas.	
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
	Nível classificativo	20
3	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA)- Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativa face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.	
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.	
	Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.	
	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.	
	Nível classificativo	20
4	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)- Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	
	Trabalha com pessoas com diferentes características.	
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.	
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.	
	Nível classificativo	16
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)- Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.	
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
	Nível classificativo	16
	Classificação final:	18,40

A avaliação contribui para cada unidade de competência, não podendo ultrapassar os vinte valores, sendo a pontuação de cada unidade classificativa e a soma dos indicadores e respetiva classificação.
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

E1= Orientação para resultados (OR)

E2= Conhecimentos Especializados e Experiência
(EEE)

E3= Iniciativa e Autonomia (IA)

E4= Relacionamento Interpessoal (RI)

E5= Trabalho de Equipa e Cooperação (TÉE)

Fundamentação da classificação atribuída:

E1:	Nível Elevado: 20 valores: apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
E2:	Nível Elevado: 20 valores: apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
E3:	Nível Elevado: 20 valores: apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
E4:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
E5:	Nível Bom: 16 valores: apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.

0 JUN

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

1.º Vogal Suplente

[Handwritten signatures]

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.I.V5
(Ata 6 Anexo 8)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). (OE202405/0966)

CANDIDATO : Armindo da Cruz Ferreira

DATA: 07/10/2024

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

16,94

VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

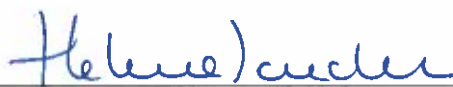
AC= 17,70

EAC= 16,00

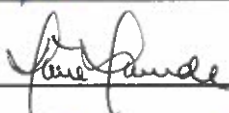
CLASSIFICAÇÃO FINAL = 16,94 valores

O Júri

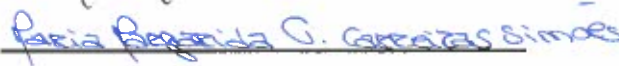
Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo



1º Vogal Suplente



FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.1.V5
(Ata 6 Anexo 9)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). (OE202405/0966)

CANDIDATO : João dos Reis Pinto Roque

DATA: 07/10/2024 CLASSIFICAÇÃO FINAL: 14,86 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

AC = 17,20

EAC = 12,00

CLASSIFICAÇÃO FINAL = 14,86 valores

O Júri

Presidente

Helena Soares

1º Vogal Efetivo

João Faria

2º Vogal Efetivo

Fátima Rita Rita G. Carreira Simões

1º Vogal Suplente

João Blanes

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.I.V5
(Ata 6 Anexo 10)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). (OE202405/0966)

CANDIDATO : José Joaquim de Assunção Pinto

DATA: 07/10/2024 CLASSIFICAÇÃO FINAL: 16,11 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

AC= 16,20

EAC= 16,00

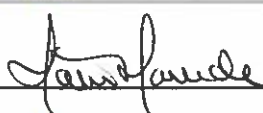
CLASSIFICAÇÃO FINAL = 16,11 valores

O Júri

Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo



1º Vogal Suplente

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.I.V5
(Ata 6 Anexo 11)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). (OE202405/0966)

CANDIDATO : Maria de Fátima Freire Lopes

DATA: 07/10/2024

CLASSIFICAÇÃO FINAL: 16,09 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

AC= 14,20

EAC= 18,40

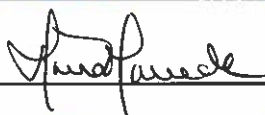
CLASSIFICAÇÃO FINAL = 16,09 valores

O Júri

Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo



1º Vogal Suplente



FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.I.V5
(Ata 6 Anexo 12)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). (OE202405/0966)

CANDIDATO : Marta Barbosa Varandas

DATA: 07/10/2024

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

16,18

VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

AC= 19,60

EAC= 12,00

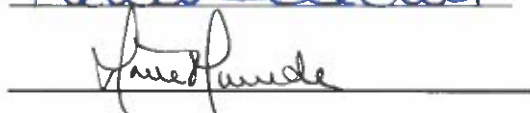
CLASSIFICAÇÃO FINAL = 16,18 valores

O Júri

Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo



1º Vogal Suplente



FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.I.V5
(Ata 6 Anexo 13)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). (OE202405/0966)

CANDIDATO : Pedro Manuel Perdigão Campos Forte

DATA: 07/10/2024 CLASSIFICAÇÃO FINAL: 13,46 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

AC= 14,00

EAC= 12,80

CLASSIFICAÇÃO FINAL = 13,46 valores

O Júri

Presidente

Helena Soares

1º Vogal Efetivo

António Figueiredo

2º Vogal Efetivo

Beia Margarida T. Carreras Simões

1º Vogal Suplente

Ana Blasco

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.I.V5
(Ata 6 Anexo 14)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). (OE202405/0966)

CANDIDATO : Vítor Fernando Fontes Costa

DATA: 07/10/2024 CLASSIFICAÇÃO FINAL: 15,76 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

AC= 13,60

EAC= 18,40

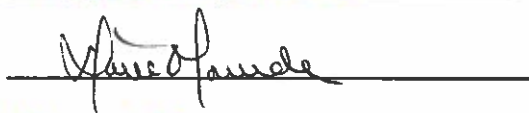
CLASSIFICAÇÃO FINAL = 15,76 valores

O Júri

Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo



1º Vogal Suplente



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR). OE202405/0966

(Ata 6 - Anexo 17)

Lista de Classificação Final

Candidatos Admitidos	
Armindo da Cruz Ferreira	16,94
Marta Barbosa Varandas	16,18
José Joaquim de Assunção Pinto	16,11
Maria de Fátima Freire Lopes	16,09
Vítor Fernando Fontes Costa	15,76
João dos Reis Pinto Roque	14,86
Pedro Manuel Perdigão Campos Forte	13,46

Candidatos Excluídos (*)
Elia Florencio
Sónia Margarida Quitério Fernades
Rui Miguel Sebastião Fernandes
Jorge Miguel Gamboa Marques Durand Pires
Adriana Tavares Pereira
Ricardo Jorge Coelho Vinhais Chaves
Paulo Cardoso
Susana Rainho
Ângela Cristina Ramos Costa Cardoso

(*)Falta à EAC

O Juri

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

1.º Vogal Suplente



