



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

– Divisão de Recursos Humanos –

Regina Antunes
Vereadora com competências
delegadas/subdelegadas

14.08.2019

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR
(DESIGN GRÁFICO/ILUSTRAÇÃO),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

Ao décimo terceiro dia do mês de agosto de dois mil e dezanove, pelas dez horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de vinte e sete de maio último, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes os Senhores, Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Tomé Féteira Belo Soares, Chefe da Divisão de Protocolo e Comunicação, na qualidade de Presidente do Júri, Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz, Diretor do Departamento de Cultura e Turismo, Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues, Técnica Superior, ambos vogais efetivos.

Considerando o estatuído nos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações:

MÉTODOS DE SELECÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

- PROVA DE CONHECIMENTOS:

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
– Divisão de Recursos Humanos –

A prova de conhecimentos será efetuada individualmente e será constituída por uma parte teórica e uma parte prática, ambas valoradas de 0 a 20 valores (com valoração até às centésimas).

Parte Teórica:

- Destinada a avaliar conhecimentos gerais, será efetuada em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla versando sobre os temas e a legislação abaixo discriminados:

Tema 1 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Declaração de Retificação n.º37-A/2014, de 19 de agosto e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro.

Tema 2 – Código do Procedimento Administrativo e Medidas de Modernização Administrativa:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, e 74/2017, de 21 de junho.

Tema 3 – Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais:

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 4/2002, de 6 de fevereiro e 9/2002, de 5 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, 7-A/2016, de 30 de março e 71/2018, de 31 de dezembro.

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro e pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, e 50/2018, de 16 de agosto.

Tema 4 – Contratação Pública:

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pelas Declarações de Retificação n.ºs 36-A/2017, de 30 de outubro, e 42/2017, de 30 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio.

Tema 5 – Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Coimbra:

- Aviso n.º 11707/2019, publicado na II Série do Diário da República n.º 136, de 18 de julho de 2019.



A prova teórica terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato em papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

Parte Prática:

- Destinada a avaliar conhecimentos específicos, nomeadamente a capacidade de aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional, será efetuada em suporte digital, com recurso às ferramentas "Adobe Illustrator CC 2018", "Adobe InDesign CC 2018" e "Adobe Photoshop CC 2019", e consistirá na elaboração de um cartaz (com versão impressa e web) para divulgação de um evento municipal, mediante um conjunto de créditos e de imagens, a fornecer no momento da realização da prova, altura em que será indicado o respetivo tema.

Para a realização da parte prática, os candidatos deverão munir-se dos meios informáticos próprios (hardware e software) necessários para o efeito.

A prova prática terá a duração de 90 minutos e versará sobre a seguinte **bibliografia**:

BARBOSA, Conceição. *Manual Prático de Produção Gráfica*. Cascais: Princípia;

BORGES, Adélia. *Jader Almeida: A Atemporalidade do Desenho*. Editora C4;

BRIDGEWATER, Peter. *Introdução ao Design Gráfico*. Lisboa: Editorial Estampa;

LUPTON, Ellen e MILLER, J. Abbot. *O ABC da Bauhaus: A Bauhaus e a Teoria do Design*. Editorial Gustavo Gili;

MUNARI, Bruno. (1995). *Design e Comunicação Visual*. Lisboa: Edições 70;

VICKRESS, Abbie, DABNER, David e STEWART, Sandra. (2019). *Curso de Design Gráfico*. 2.ª edição, Editorial Gustavo Gili;

WEINMAN, Lynda. (1998). *Design gráfico na web: Como preparar imagens e mídia para web*. Editora Quark Books;

Norma Coated FOGRA39 (ISO 12647-2:2004).

Parâmetros a avaliar:

1. Qualidade técnica → considerará a qualidade textual do trabalho, nomeadamente, a presença de informação relevante, o seu enquadramento, bem como a eficácia da transmissão da mensagem pretendida;

2. Qualidade estética → considerará a qualidade visual do trabalho, nomeadamente a utilização de técnicas originais e criativas para representar a informação, tais como a conjugação de cores e o enquadramento dos elementos gráficos.



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
– Divisão de Recursos Humanos –

Níveis Classificativos:

Os referidos parâmetros de avaliação serão pontuados individualmente através dos seguintes níveis classificativos, sendo a valorção final obtida, através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos que a seguir se indicam:

Nível Classificativo	Valoração final na Prova Prática
20 – Elevado	>16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	>12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

A classificação final da Prova de Conhecimentos corresponde à média aritmética simples dos valores obtidos em cada prova, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**;
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos **níveis classificativos** de:

- Elevado 20 Valores;
- Bom 16 Valores;
- Suficiente 12 Valores;
- Reduzido 08 Valores;
- Insuficiente 04 Valores.



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

Homologação
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

ACT
12

Região Centro
Vereadora das Competências
delegada de Avaliação
14.08.2018

- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Parâmetros a avaliar:

- 1. Qualidade da experiência profissional** → considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente procedimento concursal e a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, nomeadamente, pela apresentação do respetivo portfólio.
- 2. Capacidade de comunicação** → procurará medir a corrente do pensamento manifestada através de linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio;
- 3. Capacidade de relacionamento interpessoal** → apreciará a capacidade do candidato se relacionar com os seus colegas no posto de trabalho e com os seus superiores hierárquicos, bem como com as pessoas em geral;
- 4. Motivações e interesses** → procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações da sondagem dos objectivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos.

Os referidos parâmetros de avaliação serão pontuados individualmente através dos seguintes níveis classificativos, sendo a valoração final obtida, através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos que a seguir se indicam:

Nível Classificativo	Valoração final na EPS
20 – Elevado	>16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	>12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

VALORAÇÃO FINAL:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

Homologação

CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

[Handwritten signature]
14/08/2015

Em que:

- VF = Valoração Final;
- PC = Prova de Conhecimentos;
- AP = Avaliação Psicológica;
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 40%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

- AVALIAÇÃO CURRICULAR:

A avaliação curricular 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.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HL + FP + 3*EP + AVD}{06}$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias:

- ◆ Licenciatura 18 valores;
- ◆ Nível académico superior à licenciatura 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

Regl. Interno
Vereadora delegada

14.08.2019

FP = Formação Profissional:

- ◆ Cursos com duração \leq a 35 horas 0,5 valores;
- ◆ Cursos com duração $>$ a 35 horas 1 valor;
- ◆ Cursos de pós-graduação 3 valores.

Neste parâmetro, apenas serão consideradas as iniciativas formativas obtidas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

EP = Experiência Profissional:

- ◆ $<$ 3 anos 04 valores;
- ◆ \geq 3 anos e $<$ 5 anos 08 valores;
- ◆ \geq 5 anos e $<$ 7 anos 12 valores;
- ◆ \geq 7 anos e $<$ 9 anos 16 valores;
- ◆ \geq 9 anos e $<$ 10 anos 18 valores;
- ◆ \geq 10 anos 20 valores;

Neste parâmetro, apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

AVD = Avaliação de Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa aos três últimos períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada período de avaliação de desempenho será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4, sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

Σ da nota de cada período na escala de 0 a 20 valores

3

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos períodos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

Handwritten signature and date: **14.08.2019**



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
 – Divisão de Recursos Humanos –

- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

COMPETÊNCIAS	NAS VERTENTES DE:
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientação para resultados; ▪ Inovação e qualidade.
Pessoais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalho de equipa e cooperação; ▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço.
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimentos Especializados e Experiência.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 Competências
16 – Bom	Em 4 Competências
12 – Suficiente	Em 3 Competências
8 – Reduzido	Em 2 Competências
4 - Insuficiente	Em 0/1 Competência

- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

A entrevista profissional de seleção será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido no item *Métodos de seleção – Critérios Gerais*, atrás descrito.



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

Homólogo
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA



Rui Bento
Verificador de Competências
delegado/tutor delegado

14.08.2019

AC
R

- VALORAÇÃO FINAL:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

- DISPOSIÇÕES GERAIS -

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional.

No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

Considerando a faculdade prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à prova prática de conhecimentos, entrevista profissional de seleção e avaliação curricular, apenas à

Hmalyo



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter o processo à Ex.ma Senhora Vereadora, Dr.ª Regina Bento, com competências delegadas em matéria de recursos humanos, nos termos do Despacho n.º 52/Pr/2017, de 13 de novembro, publicitado através do Edital n.º 115/2017, para efeitos de aprovação dos métodos de seleção, bem como do sistema de classificação final definidos na presente ata, a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas onze horas e trinta minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 13 de agosto de 2019

O JÚRI,

Carlotte Isabel Sommer Martha Tomé Féteira
(Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Tomé Féteira Belo Soares)

Francisco José Pereira Antunes Paz
(Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz)

Fátima Monteiro Rodrigues
(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

cef
#57



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

Registo
Venâncio
14.08.2019

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (DESIGN GRÁFICO/ILUSTRAÇÃO),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

FICHA DE PROVA DE CONHECIMENTOS - PARTE PRÁTICA

NOME: _____

1. QUALIDADE TÉCNICA:					
	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

2. QUALIDADE ESTÉTICA:						
	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores	
Bom	16					
Suficiente	12					
Reduzido	08					
Insuficiente	04					
TOTAL (Média)					Valores	
VALORAÇÃO FINAL:					NÍVEL CLASSIFICATIVO:	

O JÚRI,

(Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Tomé Féteira Belo Soares)

(Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz)

(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

Registo de
Vereadora com competências
delegadas/subdelegadas
14/08/2019

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (DESIGN GRÁFICO/ILUSTRAÇÃO),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

NOME:

1. QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:					
	Valores	Presid. júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

2. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO:					
	Valores	Presid. júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

3. CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:					
	Valores	Presid. júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

4. MOTIVAÇÃO E INTERESSES:					
	Valores	Presid. júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				
TOTAL (Média)					Valores
VALORAÇÃO FINAL:		NÍVEL CLASSIFICATIVO:			

O JÚRI,

(Dr.ª Cariota Isabel Sommer Martha Tomé Fêiteira Belo Soares)

(Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz)

(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Recursos Humanos -

Handwritten signature
Regimento
Vencida com competências
delegadas/subdelegadas
14.08.2019

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (DESIGN GRÁFICO/ILUSTRAÇÃO),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:	
1. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL):	
Habilitações Académicas (HL): _____	Classificação _____ Valores
2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP):	
Formação Profissional (FP): _____	Classificação _____ Valores
3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):	
Experiência Profissional (EP): _____	Classificação _____ Valores
4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AVD):	
Avaliação de Desempenho (AVD): _____	Classificação _____ Valores
CLASSIFICAÇÃO TOTAL: AC = $\frac{HL + FP + 3 \cdot EP + AVD}{6}$	
AC = _____	Valores

O JÚRI,

(Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Tomé Fêteira Belo Soares)

(Dr. Francisco José Pereira Antunes Paz)

(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)

