

ATA 1
FREGUESIA DA MISERICÓRDIA

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 10 postos de trabalho - carreira e categoria de Assistente Operacional – REF. B – CANTONEIRO

Aos 15 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, na sede da Junta de Freguesia de Ansião, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 14 de fevereiro de 2024: -----

Presidente: João Carlos Paiva Carvalho, Encarregado Geral da Higiene Urbana da Junta de Freguesia da Misericórdia; -----

1.º Vogal Efetivo: Marta Sofia Garcia Borges de Almeida, Técnica Superior da Junta de Freguesia da Misericórdia; -----

2.º Vogal Efetivo: Mário Rui Rodrigues, Encarregado Operacional da Higiene Urbana da Junta de Freguesia da Misericórdia. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (adiante Portaria), deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Cantoneiro).-----

1

QUESTÃO PRÉVIA – SUBSTITUIÇÃO DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (art. 34.º da LFTP) -----

No presente procedimento é possível a substituição da escolaridade obrigatória por experiência profissional, de acordo com disposto na deliberação da Junta de Freguesia de 14 de fevereiro de 2024 e no art. 34.º da LFTP. Nesta conformidade, deverá o Júri após o termo do prazo de apresentação de candidaturas, e em cumprimento do previsto no n.º 4 do art. 34.º da LFTP, analisar, preliminarmente, a experiência profissional de cada candidato que não detenha as habilitações literárias exigidas em função da idade e deliberar sobre a sua admissão ao procedimento concursal. Para este efeito, dever-se-á considerar a experiência profissional mínima de 12 (doze) meses em funções/tarefas que caracterizam o posto de trabalho a concurso ou formação profissional certificada na área de atividade com o mínimo de 100 horas. -----

M.L.

I – Métodos obrigatórios -----

1. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a], bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 2, do art. 36.º, da LTFP): -----

- Avaliação Curricular (AC) -----
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

[a] O Júri delibera considerar que se está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

- Habilitação Académica (HA) -----
- Formação Profissional (FP) -----
- Experiência Profissional (EP) -----
- Avaliação de Desempenho (AD) -----

1.2 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

$$AC = HA + FP + (EP \times 2) + AD / 5$$

Sendo: -----

- HA - Habilitação académica -----
- FP - Formação profissional -----
- EP - Experiência profissional -----
- AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

(HA) - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica -----

- Sem habilitação literária de acordo com a idade (substituição por experiência ou formação profissional) – 14 valores -----
- Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato - 16 valores -----
- Habilitação com um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores -----
- Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores -----

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento equiparado a carreira de grau 1 de complexidade funcional das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de Junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque pouco relevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

3

1.1.2 — FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----

M.L.

- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com o posto de trabalho a concurso. -----

Formação Profissional -----

Sem Formação - 10 valores -----

≤ 7 horas de formação - 12 valores -----

> 7 horas até 21 horas de formação - 14 valores -----

> 21 horas até 35 horas de formação - 16 valores -----

> 35 horas até 50 horas de formação - 18 valores -----

> 50 horas - 20 valores -----

1.1.3 — Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Experiência profissional -----

Até 12 meses - 10 valores -----

> 12 meses até 24 meses - 12 valores -----

> 24 meses até 36 meses - 14 valores -----

> 36 meses até 48 meses - 16 valores -----

> 48 meses até 60 meses - 18 valores -----

> 60 meses - 20 valores -----

1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 2 (dois) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

ESCALA DO SIADAP -----

1,0 – 1,9 - 8 valores -----

2,0 – 2,9 - 12 valores -----

3,0 – 3,9 - 14 valores -----

4,0 – 4,4 - 16 valores -----

4,5 – 4,9 - 18 valores -----

5,0 - 20 valores -----

[No caso dos candidatos com vínculo de emprego público que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 20.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.] -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I. -----

1.2. 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. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades -----

5

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção são os seguintes: ----

Métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da LTFP): -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AC) -----

Métodos de seleção complementar: -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

2.1 Métodos de seleção obrigatórios -----

2.1.1 A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito ser considerado os parâmetros de avaliação abaixo indicados. A prova prática de conhecimentos será de realização individual, distribuindo-se os candidatos por grupos para efeitos de convocatória. -----

R
h.h.

A prova prática de conhecimentos terá a duração de até uma hora e será direcionada para o seguinte programa, implicando a realização de uma ou mais tarefas: -----
Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, bermas, sarjetas e sumidouros, lavagem de vias públicas, limpeza e remoção de resíduos e ervas. Durante a prova, os candidatos poderão ter de operar com diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função, que podem ser manuais ou mecânicos, proceder à sua arrumação e limpeza. -----

2.1.2. A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação: -----

- a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 3 valores; -----
- b) Qualidade de realização – 0 a 3 valores; -----
- c) Celeridade na execução – 0 a 3 valores; -----
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 3 valores; -----

Durante a prova, o candidato responderá a algumas questões colocadas pelo Júri por forma a que se possa avaliar: -----

e) Conhecimento do conteúdo funcional – 0 a 4 valores (avaliará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público). -----

f) Capacidade de comunicação – 0 a 4 valores (avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal). -----

2.1.3. Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com o n.º 1 do art. 21.º da Portaria, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

2.1.4. A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adotando-se uma ficha de avaliação individual cfr. Anexo II. -----

2.1.2 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Nos termos do art. 17.º, n.º 2 da Portaria, a avaliação psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Quando se revele inviável a aplicação do método por esta entidade, a avaliação psicológica será realizada através de entidade especializada, atendendo à ausência de meios próprios da Junta de Freguesia. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----

- Planeamento e Organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

- Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

II – Ordenação Final -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$OF=55\%AC+ 45\% EAC$ [candidatos do ponto I.1] -----

$OF=100\%PPC$ [candidatos do ponto I.2] -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

PPC = Prova Escrita de Conhecimentos -----

Nota: O método “Avaliação Psicológica”, nos termos do art. 21.º, n.º 2 da Portaria, será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

2. Publicitação dos resultados intercalares -----

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia. -----

3. Publicitação da Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos -----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada nas instalações da Junta de Freguesia. -----

4. Ordem de Recrutamento -----

4.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é unitária e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, de acordo com o disposto no art. 37.º, n.º 1, al. d) e art. 38.º da LTFP. -----

4.2 Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Se o empate persistir, será fator de desempate a maior classificação obtida no parâmetro da entrevista de avaliação de competências relativo à orientação do serviço público. -----

④ H

MISERICÓRDIA

JUNTA DE FREGUESIA

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos: -----

Anexo I – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----

Anexo II -

Presidente do Júri


João Carlos Paiva Carvalho

1º Vogal Efetivo


Marta Sofia Garcia Borges de Almeida

2º Vogal Efetivo


Mário Rui Rodrigues

**FICHA INDIVIDUAL
AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 10 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Cantoneiro) – REF. B

Candidato: _____

Valoração AC: _____

$$AC = HA + FP + (EPX2) + AD/5$$

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Sem habilitação literária de acordo com a idade (substituição por experiência ou formação profissional)	14 valores
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 valores

9

TOTAL HA = _____

2. Formação profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
≤ 7 horas de formação	12 valores
> 7 horas até 21 horas de formação	14 valores
> 21 horas até 35 horas de formação	16 valores
> 35 horas até 50 horas de formação	18 valores
> 50 horas	20 valores

TOTAL FP = _____

3. Experiência Profissional

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos.

Meses	Valoração
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

TOTAL EP = _____

4. Avaliação de Desempenho (*)

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	12 VALORES
1,0 – 1,9	8 VALORES
2,0 – 2,9	12 VALORES
3,0 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 VALORES

10 _____

Classificação do ano 20 _____

Classificação do ano 20 _____

TOTAL AD = _____

[No caso dos candidatos com vínculo de emprego público que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.]

Presidente do Júri



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo



FICHA INDIVIDUAL
PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 10 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Cantoneiro)

Candidato: _____

Data da realização da prova: _____

Duração da Prova – Início _____ / **Termo** _____

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS (Parte 1 – Componente prática)				
Parâmetros de Avaliação	Valoração	Escala de avaliação	NOTA DO CANDIDATO	OBS
Percepção e compreensão da tarefa	1	Fraco – Não demonstrou percepção e compreensão das tarefas a realizar		
	2	Suficiente – Demonstrou uma razoável percepção e compreensão das tarefas a realizar		
	3	Bom – Demonstrou perfeita percepção e compreensão das tarefas a realizar		
Qualidade de realização	1	Fraco - Muito pouco rigor e empenho na execução da tarefa		
	2	Suficiente – Razoável empenho e organização na execução da tarefa		
	3	Bom - Muito rigoroso, empenhado e dinâmico na execução da tarefa		
Celeridade na execução	1	Fraco - Ultrapassou o tempo previsto para a realização da tarefa		
	2	Suficiente - Executou as tarefas no tempo concedido		
	3	Bom - Não esgotou o tempo concedido para a realização da tarefa, tendo concluído sem erros		
Conhecimentos técnicos demonstrados	1	Fraco – Não demonstrou conhecimentos técnicos para a realização da tarefa proposta		
	2	Suficiente - Demonstrou conhecimentos técnicos suficientes para a realização da tarefa proposta		
	3	Bom - Demonstrou sólidos conhecimentos técnicos para a realização da tarefa proposta		

R
M.H.

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS (PARTE 2 – componente comunicacional)				
Parâmetros de Avaliação	Valoração		NOTA DO CANDIDATO	OBS
Conhecimento Conteúdo Funcional	1	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.		
	2	Revelou alguma dificuldade em identificar as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.		
	3	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.		
	4	Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia nesta área de atividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio.		
Capacidade de Comunicação	1	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto. Revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.		
	2	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. O discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.		
	3	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.		
	4	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.		

Observações

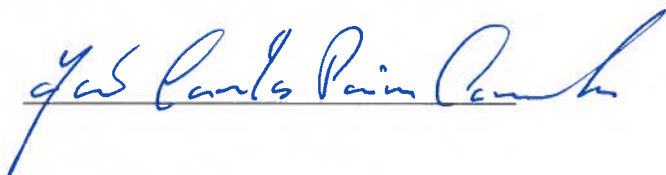
TABELA RESUMO

PARAMETROS DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO
Perceção e compreensão da tarefa	
Qualidade de realização	
Celeridade na execução	
Conhecimentos técnicos demonstrados	
Conhecimento do conteúdo funcional	
Capacidade de comunicação	
TOTAL	

Em resultado da Prova de Conhecimentos foi atribuída a classificação de _____

Presidente do Júri

13



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo



