

ACTA N.º 1

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira / categoria de técnico superior na área da Enfermagem Veterinária.

Aos dezoito dias do mês de Setembro de dois mil e vinte, nas instalações da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, reuniu, pelas onze horas e trinta minutos, o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação do Conselho Directivo, em reunião de 16 de Setembro de 2020, composto pelos senhores: Presidente — Ângelo Dinis Teixeira, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, Vogais efectivos — Paulo Jorge Pereira Afonso e Isabel Cristina Nunes Teixeira, Técnicos Superiores da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, a fim de procederem à fixação dos métodos de selecção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método, tendo deliberado por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos Obrigatórios
 - 1.1 Prova de conhecimentos
 - 1.2 Avaliação Curricular
 - 1.3 Entrevista de avaliação de Competências
 - 1.4 Avaliação Psicológica
2. Métodos Facultativos
 - 2.1. Entrevista Profissional de Selecção
 - 2.1.1 Critérios de avaliação de cada factor
3. Sistema de Classificação Final
4. Critérios de Desempate para efeitos da lista de ordenação final.

Relativamente ao ponto 1, os métodos de selecção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, serão aplicados os métodos de selecção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de selecção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

1.1 Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos, a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho em causa. A prova comporta uma única fase, é de realização individual, será escrita, terá uma natureza teórica, com duração de 90 minutos, sendo permitida consulta da bibliografia, desde que não comentada ou anotada, incidindo sobre conteúdos genéricos e específicos directamente relacionados com as exigências das funções inerentes ao posto de trabalho.

A classificação da prova de conhecimentos será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre a seguinte legislação:

Tema 1 - Genérico

Legislação, “na sua actual redacção”

Lei nº 75/2013 de 12 de setembro - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; Lei n.º 169/99, de 18 de setembro - Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias; Lei n.º 45/2008, de 27 de agosto - Regime jurídico do associativismo municipal; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro - Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; Estatutos da AMTQT, publicados no Diário da República, III Série, n.º 232, de 1 de outubro de 2004, Regulamento interno e organograma, publicados no Apêndice n.º 114, do Diário da República n.º 233, II Série, de 8 de outubro de 2001.

Tema 2 (Específico):

Legislação, “na sua actual redacção”

Despacho n.º 1254/2020: Definição das normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ); Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de Junho: Estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia; Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril: regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes; Lei n.º 8/2017, de 3 de março: estatuto jurídico dos animais; Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto: Aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população; Lei n.º 110/2015, de 26 de agosto: quadro de penas acessórias aplicáveis aos crimes contra animais de companhia; Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto: Criminalização dos maus tratos a animais de companhia e direitos das associações zoófilas; Lei n.º 46/2013, de 4 de julho: regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia; Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro: estabelece normas legais para aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia; Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro: estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia; DL n.º 276/2001, de 17 de Outubro: aplicação da convenção europeia para proteção de animais de companhia.

1.2 Avaliação Curricular (Anexo I da presente Acta)

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes factores:

- a) Habilitação Académica ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou outras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) Experiência Profissional, onde se pondera o desempenho efectivo das funções, na área de actividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau de complexidade da mesma;

Conf.
H
A

- d) Avaliação do desempenho, relativa ao último ciclo avaliativo de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1 será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = 30\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada factor de avaliação do método de selecção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes: (Anexo I da presente Acta)

a) Factor de Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado (ponto 7.2 do aviso de abertura) – 16 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores;

b) Factor de Formação Profissional (FP)

Serão consideradas apenas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos 3 anos, comprovadas através de cópia do respectivo certificado, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, com valoração máxima de 20 valores:

Sem Formação Profissional – 8 valores

Inferior a 7 horas de formação – 12 valores

Entre 7 horas e 35 horas de formação – 16 valores

Mais de 35 horas de formação – 20 valores

c) Factor de Experiência Profissional (EP)

Experiência profissional, incide sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Para a análise da experiência profissional será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, e será valorada através dos seguintes subfactores:

Tempo de Serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de actividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das actividades constantes no curriculum da candidatura.

A classificação do factor Experiência Profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

EP – Valor do factor experiência profissional

TS – Tempo de Serviço

C - Complexidade

A avaliação do subfactor *Tempo de Serviço* resultará da conversão do tempo apurado de acordo com a seguinte grelha:

- Experiência Profissional Superior a 15 anos — 20 valores;
- Experiência Profissional entre 10 anos e 15 anos — 18 valores;
- Experiência Profissional Superior a 5 e Inferior a 10 anos — 16 valores;
- Experiência Profissional entre 1 ano e 5 anos — 14 valores;
- Experiência Profissional até 1 ano — 12 valores;
- Sem Experiência Profissional — 8 valores

Quando à avaliação do subfactor *Complexidade*, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A expressão dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade das mesmas.	8 valores
A expressão dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica da profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projectos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

c) Factor de Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação do desempenho ao abrigo do SIADAP será relativa ao último biénio.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 10 valores, nos termos da alínea c), nº 2, do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Abril.

Amf
Alves
A.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 8 a 20 valores:

Escala SIADAP	Valoração
Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado	12 valores
Inadequado	8 valores

1.3 Entrevista de Avaliação de Competências

Este método visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A preparação e aplicação do método será efectuada por um Técnico Especializado na área dos Recursos Humanos, nomeado para o efeito conforme deliberação do Conselho Directivo em reunião de 16 de Setembro de 2020. Nesta conformidade, será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

A entrevista de avaliação de competências terá uma duração máxima de 60 minutos.

1.4 Avaliação Psicológica

Relativamente à aplicação deste método, conforme deliberação do Conselho Directivo em reunião de 16 de Setembro de 2020 será realizado com recurso a um técnico especializado, podendo comportar mais do que uma fase, e 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, 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*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Concluída a avaliação, deverá o processo ser remetido ao júri, contendo as respectivas classificações, acompanhadas das fichas de avaliação individual e relatório.

2. Métodos Facultativos

Relativamente ao ponto 2, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

2.1. Entrevista Profissional de Selecção

Este método facultativo visa a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, relativamente aos factores a seguir indicados.

4

Será composta por uma única fase, realizada pelo júri, na presença de todos os elementos, de realização individual, com duração máxima de 30 minutos, sendo cada um dos parâmetros valorados com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.1.1 Critérios de Avaliação de cada Parâmetro: (Anexo II da presente Acta)

A classificação final é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, considerando-se a valoração até às centésimas, traduzidas na escala de 0 a 20 valores e expressa na seguinte fórmula:

$$EPS = (IMP + CC + SR + RI / 4)$$

Em que:

EPS – Entrevista Profissional de Selecção
IMP – Interesse e Motivação Profissional
CC – Capacidade de Comunicação
SR – Sentido de Responsabilidade
RI – Relacionamento Interpessoal

3. Sistema de Classificação Final

A Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e obtida com a aplicação das seguintes fórmulas:

- Candidatos nas situações descritas na alínea a) do ponto 1

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

Sendo:

CF – Classificação Final
AC – Avaliação Curricular
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências
EPS – Entrevista Profissional de Selecção

- Candidatos nas situações descritas na alínea b) do ponto 1

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

Sendo:

CF – Classificação Final
PC – Prova de Conhecimentos
AP – Avaliação Psicológica
EPS – Entrevista Profissional de Selecção

A valoração dos métodos de selecção obedece ao disposto no artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Abril.



Os métodos de selecção têm carácter eliminatório pelo que, serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer dos métodos de selecção e os candidatos que não compareçam para a sua realização não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.



4. Critérios de Desempate de Classificação

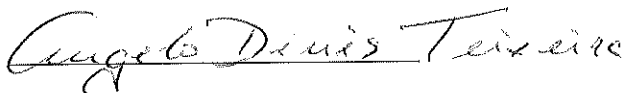
Em caso de igualdade de valoração, a ordenação final obedecerá ao disposto no nº 1 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:


- 1º Valoração obtida no primeiro método de selecção utilizado;
- 2º Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3º Maior experiência profissional no exercício da função;
- 4º Candidato com maior número de horas de formação profissional.

Nada mais havendo a tratar, eram treze horas e trinta minutos, foi pelo júri dado como concluído o processo em causa e para constar se lavrou a presente acta que vai ser assinada pelos membros presentes.

O Presidente do Júri,



Os Vogais,



AValiação CURRICULAR (Anexo I da acta nº1)

Nome Candidato:

FACTORES DE APRECIÇÃO		VALORAÇÃO	
Habilitações Académicas (HA)	Nível habilitacional Superior em 2 Graus	20 valores	
	Nível habilitacional Superior em 1 Grau	18 valores	
	Nível habilitacional exigido no ponto 7.2 do aviso de abertura do procedimento	16 valores	
Formação Profissional (FP)	Mais de 35 horas de formação	20 valores	
	Entre 7 horas e 35 horas de formação	16 valores	
	Inferior a 7 horas de formação	12 valores	
	Sem formação profissional	8 valores	
Experiência Profissional (EP)	Tempo de Serviço	Classificação	
		EP superior a 15 anos	20
		EP entre 10 anos e 15 anos	18
		EP superior a 5 anos e inferior a 10 anos	16
		EP entre 1 ano e 5 anos	14
	EP até 1 ano	12	
	Sem EP	8	
	Complexidade	A expressão dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade das mesmas	8
		A expressão dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado	12
		Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica da profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho	16
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projectos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das actividades exercidas com as exigências do posto de trabalho		20	
EP = 50% TS + 50% C			
Avaliação do Desempenho (AD) - SIADAP	Desempenho Excelente	20 valores	
	Desempenho Relevante	16 valores	
	Desempenho Adequado	12 valores	
	Desempenho Inadequado	8 valores	
Sem Avaliação do Desempenho (alínea c) do nº 2, do artº8 da Portaria nº125-A/2019 de 30 Abril)		10 valores	
Classificação da Avaliação Curricular		AC = HA30% + FP30% + EP30% + AD10%	

O Juri:

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

**GUIÃO E FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO
(Anexo II da acta nº 1)**

Candidato: _____

Parâmetros de Avaliação

IMP – Interesse e Motivação Profissional

Avaliar o interesse para o desempenho das funções constantes do conteúdo funcional do lugar posto a concurso, nomeadamente os motivos de apresentação da candidatura, demonstrando o conhecimento das funções a executar e como melhorar o seu desempenho com um discurso determinado, prospetivo e envolvente, demonstrando capacidade de plasticidade e de cenarização futura, correcta e plausível.

Fundamentação da Classificação	Avaliação
Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projectam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objectiva do trabalho. Revela grande conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Elevado (20 valores)
Demonstrou a relevância da experiência profissional para as actividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projectou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Revela boa percepção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Bom (16 valores)
Revela interesse, motivado, com alguma percepção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Suficiente (12 valores)
Pouco interessado, escassa motivação, revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, fraca percepção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Reduzido (8 valores)
Desinteressado, ausência de motivação, desconhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e da organização.	Insuficiente (4 valores)

CC – Capacidade de Comunicação

Avaliar a segurança, a espontaneidade e o poder de comunicação do candidato, demonstrando coerência e clareza discursiva, capacidade de síntese, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Fundamentação da Classificação	Avaliação

Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. O discurso durante a entrevista foi coerente e objectivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	Elevado (20 valores)
Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. O discurso durante a entrevista foi coerente e objectivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	Bom (16 valores)
Manifestou facilidade em compreender as perguntas, projectando um vocabulário adequado. Revelou alguma dificuldade em expressar as ideias mas evidenciou uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	Suficiente (12 valores)
Nem sempre revelou compreender as questões colocadas. Projectou dificuldades em manter uma participação activa nos assuntos abordados com um discurso pouco claro. Revelou algumas dificuldades de expressão mas projectou uma atitude empática.	Reduzido (8 valores)
Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, com vocabulário pobre e dificuldades de expressão.	Insuficiente (4 valores)

SR – Sentido de Responsabilidade

Avaliar o sentido de compromisso com o serviço e as exigências profissionais, na perspectiva da sua missão.

Fundamentação da Classificação	Avaliação
Revela elevado sentido de responsabilidade, com elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Elevado (20 valores)
Revela bom sentido de responsabilidade, e boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Bom (16 valores)
Demonstra sentido de responsabilidade, e razoável capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Suficiente (12 valores)
Demonstra pouco sentido de responsabilidade, e pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Reduzido (8 valores)
Evidência ausência de sentido de responsabilidade, e muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.	Insuficiente (4 valores)

RI – Relacionamento Interpessoal

Avaliar a atitude perante as regras de relacionamento com chefia e colegas de trabalho e o nível de compreensão das regras e normas disciplinares de trabalho.

Fundamentação da Classificação	Avaliação
Revela elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo	Elevado

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

projectando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal	(20 valores)
Revela bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho projectou capacidade em adoptar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal	Bom (16 valores)
Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adoptar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal	Suficiente (12 valores)
Manifestou alguma compreensão das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, mas projectou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido (8 valores)
Não manifestou compreensão das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal	Insuficiente (4 valores)

A classificação final é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, considerando-se a valoração até às centésimas, traduzidas na escala de 0 a 20 valores e expressa na seguinte fórmula:

Classificação	
EPS = (IMP + CC + SR + RI / 4)	valores

O Júri,

