



Francisco
Abreu

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA n.º1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica e Telecomunicações), para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar à Divisão de Informática e Administração de Sistemas (DIAS).-----

Data da Reunião: 11 de outubro de 2021. -----

Local: Divisão de Informática e Administração de Sistemas. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 15h00. -----

Membros presentes: Presidente, Francisco Paulo Abreu Sousa, Chefe de Divisão de Informática e Administração de Sistemas; primeiro vogal efetivo, Nélia da Conceição Palma Lourenço, Especialista de Informática da carreira de Especialista de Informática; segundo vogal efetivo Teresa Andreia Almeida Machado, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas. -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos a preencher o posto de trabalho mencionado em epígrafe, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: Relativamente às funções em recrutamento o júri deliberou que ao posto de trabalho a preencher corresponde o desempenho das tarefas previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ao qual correspondente o grau três de complexidade funcional, na carreira e categoria de técnico superior, compreendendo as seguintes funções e competências:-----

- Análise e pareceres sobre projetos de Infraestruturas de Telecomunicações em Edifícios (ITED), Infraestruturas de Telecomunicações em Loteamentos, Urbanizações e Conjuntos de Edifícios (ITUR) e processos de comunicação prévia dos operadores de comunicações eletrónicas, submetidos ao abrigo do Decreto-lei nº 123/2009 de 21 de maio. -----

- Fiscalização e vistorias de obras municipais, obras de loteamentos e urbanizações na área das telecomunicações; -----



Francisco
João

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

- Manutenção e acompanhamento da execução ou reparação de infraestruturas de telecomunicações propriedade do Município de Loulé. -----

- Elaboração e gestão dos contratos de fornecimento de bens e serviços de telecomunicações.

Além dos requisitos habilitacionais os candidatos deverão encontrar-se inscritos na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos, como membro efetivo, e possuir carta de condução, veículos ligeiros. -----

Segundo O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e os previstos nos artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação. -----

-----I. **Para os candidatos com 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 ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato/a não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

-----II. **Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída** ou candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caraterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

Terceiro: Nestes termos o júri deliberou que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas: -----



Francisco

João

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

1. A **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 45%. -----

A prova será realizada individualmente, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----

A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, de desenvolvimento e de pergunta direta versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados: -----

A legislação e os manuais técnicos poderão ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotados. -----

Tema 1 - Relação Jurídica de Emprego Público e Disciplina: -----

-- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; -----

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -

- Carta de Ética da Administração Pública e Código de Conduta do Município de Loulé, ambas disponíveis para consulta no sítio eletrónico do Município. -----

Tema 2 – Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé: ----

- Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços Municipais, publicado em Diário da República, II série, n.º 82, de 29 de abril de 2019 (Despacho n.º 4402/2019). -----

Tema 3 – Código do Procedimento Administrativo: -----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, publicado em Diário da República, I série, n.º 4, de 7 de janeiro, na sua atual redação. -----

Tema 4 – Código dos Contratos Públicos: -----

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação. -----

Tema 5 – Legislação e prescrições técnicas referentes à temática das Comunicações eletrónicas e das telecomunicações: -----

- Decreto-Lei nº 123/2009 de 21 de maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei nº 92/20017 de 31 de julho que estabelece o regime aplicável à construção de infraestruturas aptas ao alojamento de redes de comunicações eletrónicas, à instalação de redes de



ferreira
J. A.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

comunicações eletrónicas e à construção de infraestruturas de telecomunicações em loteamentos, urbanizações, conjuntos de edifícios e edifícios;-----

- Decreto-lei nº 5/2004 de 10 de fevereiro, que estabelece o regime jurídico aplicável às redes e serviços de comunicações eletrónicas e aos recursos e serviços conexos; -----

- Manual de ITED (4ª edição) – prescrições e especificações técnicas das infraestruturas de telecomunicações em edifícios; -----

- Manual ITUR (3ª edição) – prescrições e especificações técnicas das infraestruturas de telecomunicações em loteamento, urbanizações e conjuntos de edifícios; -----

- Conceitos básicos aplicáveis a redes GPON (Gigabit Passive Optical Network). -----

Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. -----

2. A Avaliação Curricular (AC) 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. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 45% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

2.1. Habilitações Académicas (HA):-----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (Licenciatura ou grau superior em Engenharia Eletrotécnica e Telecomunicações ou outra equivalente, desde que tenha o ramo ou especialização de telecomunicações) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea c) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a



Francisco
Ribeiro

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior. -----

Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica e Telecomunicações – 14 valores; -----

Mestrado – 16 valores; -----

Doutoramento – 18 valores; -----

Acresce 2 valores quando o mestrado ou doutoramento se enquadre na área das Telecomunicações. -----

2.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 14 horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 60 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 140 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 140 horas e ≤ 300 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 300 horas – 20 valores -----

O júri deliberou, por unanimidade, considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Não serão consideradas ações de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. -----

2.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 0 valores; -----



Handwritten signature in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 2 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 6 valores; -----

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores; -----

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência superior a 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores; -----

2.4. Avaliação de Desempenho (AD): -----

Neste fator, será ponderada a avaliação de desempenho atribuídas nos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações de desempenho atribuídas a cada ano: -----

Avaliações de desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 14 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovada) é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator Avaliação de Desempenho. -----

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

Para a aplicação deste método será elaborada um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente -----



Handwritten signature in blue ink

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, considerando para o efeito as seguintes competências:-----

A - Conhecimentos especializados e experiências (20%); -----

B - Trabalho de equipa, comunicação e ponderação (20%); -----

C - Iniciativa e autonomia (20%); -----

D - Sentido crítico e responsabilidade (20%); -----

E - Organização de recursos (20%); -----

Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e será valorada com a fórmula $EAC = Ax0,2 + Bx0,2 + Cx0,2 + Dx0,2 + Ex0,2$. -----

4. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá duração prevista de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final, e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética das classificações dos seguintes subfactores de avaliação: -----

A - Comunicação e Relacionamento Interpessoal; -----

B - Atitude e Motivação Profissional; -----

C - Sentido Crítico e Responsabilidade; -----

D - Qualidade da Experiência Profissional; -----

E - Organização de recursos; -----

Este método será valorado com a fórmula $EPS = (A+B+C+D+E)/5$. -----

Sendo cada subfactor avaliado pelos parâmetros definidos na ficha individual conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante. -----

5. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e é valorado 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, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Quarto: A classificação final dos candidatos/as, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Candidatos/as enquadrados no ponto I - $CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$ -----

Candidatos/as enquadrados no ponto II - $CF = (0,45 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

Quinto: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Atenta a urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a utilização faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; -----

b) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou fases ou não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; -----

c) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

- i) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento; -----
- ii) Candidato com habilitação académica mais elevada. -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a para exercer a função. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

(Francisco Paulo Abreu Sousa)

(Nélia da Conceição Palma Lourenço)

(Teresa Andreia Almeida Machado)



Handwritten signature and initials

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ENGENHARIA ELETROTÉCNICA E TELECOMUNICAÇÕES

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato/a:	Escala	Valor atribuído
Comunicação e Relacionamento Interpessoal: avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, se revela um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão de pensamentos; a capacidade para interagir com contextos sociais e profissionais diferenciados e a capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.		
Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; ótimo discurso; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, elevada capacidade de resolução de conflitos, elevada sociabilidade.	E=20	
Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, bom discurso; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, boa capacidade de resolução de conflitos, boa sociabilidade.	B=16	
Satisfatória capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento, discurso satisfatório; capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória; capacidade de resolução de conflitos satisfatória; sociabilidade satisfatória.	S=12	
Fraca capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento, discurso fraco; capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais fraca; capacidade de resolução de conflitos fraca; sociabilidade fraca.	R=8	
Incapacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento, discurso não estruturado; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.	I=4	
Atitude e Motivação Profissional: avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiência profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento à função a desempenhar.		
Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo/a na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.	E=20	
Bastante empenhado/a no desenvolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.	B=16	
Empenho satisfatório na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente o cargo a exercer.	S=12	
Fraco empenhamento e iniciativa na procura de possibilidade de desenvolvimento e realização profissional.	R=8	



Francisco
Duarte

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais relacionadas com o cargo a exercer.	I=4	
Sentido Crítico e Responsabilidade: Avalia a capacidade de análise de forma crítica, apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais e a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.		
Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício das funções, apresentando-as com inovação e qualidade. Excelente nível de responsabilidade e disponibilidade.	E=20	
Manifesta muito boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício das funções, apresentando-as com inovação e qualidade. Bom nível de responsabilidade e disponibilidade.	B=16	
Manifesta uma boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício das funções, apresentando-as com alguma inovação e qualidade. Nível suficiente de responsabilidade e disponibilidade.	S=12	
Manifesta alguma capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício das funções, apresentando-as sem inovação e qualidade. Razoável nível de responsabilidade e disponibilidade.	R=8	
Manifesta fraca capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício das funções, apresentando-as sem inovação e qualidade. Baixo nível de responsabilidade e disponibilidade.	I=4	
Qualidade da Experiência Profissional: Avalia a variedade, profundidade e riqueza da experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.		
Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer. Elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	E=20	
Revela variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer. Boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	B=16	
Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer. Capacidade suficiente de adaptação ao posto de trabalho.	S=12	
Revela pouca experiência ou pouco aprofundada em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer. Reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	R=8	
Não revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, não tem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer. Falta de capacidade de adaptação ao posto de trabalho	I=4	
Organização de Recursos: Avalia a capacidade organizacional quanto à variedade ou escassez de recursos humanos, tecnológicos e materiais, e o conhecimento técnico para a utilização desses recursos.		
Avalia a capacidade organizacional quanto à variedade ou escassez de recursos humanos, tecnológicos e materiais, e o conhecimento técnico para a utilização desses recursos. Elevada capacidade de adaptação aos	E=20	



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

recursos disponíveis.		
Avalia a capacidade organizacional quanto à variedade ou escassez de recursos humanos, tecnológicos e materiais, e o conhecimento técnico para a utilização desses recursos. Boa capacidade de adaptação aos recursos disponíveis.	B=16	
Avalia a capacidade organizacional quanto à variedade ou escassez de recursos humanos, tecnológicos e materiais, e o conhecimento técnico para a utilização desses recursos. Capacidade suficiente de adaptação aos recursos disponíveis.	S=12	
Avalia a capacidade organizacional quanto à variedade ou escassez de recursos humanos, tecnológicos e materiais, e o conhecimento técnico para a utilização desses recursos. Reduzida capacidade de adaptação aos recursos disponíveis.	R=8	
Avalia a capacidade organizacional quanto à variedade ou escassez de recursos humanos, tecnológicos e materiais, e o conhecimento técnico para a utilização desses recursos. Falta de capacidade de adaptação aos recursos disponíveis.	I=4	
Total da Entrevista Profissional de Seleção		