



ATA N.º 1

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 1 posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional (Limpeza e Jardinagem do Espaço Público e de Infraestruturas da Freguesia).

Ao quinto dia do mês de junho de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Junta de Freguesia de Ventosa, 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 4 de fevereiro de 2026: _____

1.º Vogal Efetivo: Ana Alexandra Seca Marçal Cipriano, Assistente Técnica na Junta de Freguesia de Ventosa, que substitui o Presidente do Júri; _____

2.º Vogal Efetivo: Suzane Maria Lourenço, Assistente Técnica na Junta de Freguesia de Ventosa; _____

1.º Vogal Suplente: Carla Alexandre Cardoso Rebelo Franco, Assistente Técnica na Junta de Freguesia de Ventosa. _____

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estatuído na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria. _____

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LFTP) e a 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. _____

Questão Prévia: _____

O recrutamento para constituição da relação jurídica em emprego público por tempo indeterminado inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. _____



Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do artigo 30.º, n.º 3, da LTFP, e de acordo com a deliberação da Junta de Freguesia, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 2 e 4 do artigo 30.º da LTFP, conjugado com a al. g) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria. _____

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 3 do artigo 36.º do Anexo I à Lei 35/2014, de 20 de junho): _____

Avaliação Curricular (AC) _____

Entrevista de avaliação de competências (EAC) _____

[a] O Júri considera que 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 a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. 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) _____

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: _____



AC = HA + FP + EP + AD / 4 _____

Em que: _____

AC = Avaliação Curricular _____

HA = Habilitação Académica _____

FP = Formação Profissional _____

EP = Experiência Profissional _____

AD = Avaliação de 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 artigo 8.º da Portaria, a fórmula a utilizar na avaliação curricular será: **AC = HA + FP + EP / 3** _____

1.1.1 - No parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado por entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecidos pelo sistema nacional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: _____

Habilitação académica	Valoração
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

3

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é grau 1, nos termos do artigo 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP, deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de outros níveis habilitacionais ou graus académicos não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho. _____

1.1.2 - No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências, de especialização e/ou aperfeiçoamento profissional, relacionadas com o exercício das funções correspondentes aos postos de trabalho a concurso, **frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, desde que devidamente comprovadas** e cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. _____

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

- O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda 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”.

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 7 horas de formação	12 valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 valores
> 28 horas de formação	20 valores

1.1.3 - No parâmetro Experiência Profissional (EP), será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em anos, para a escala de 0 a 20 valores:

Experiência profissional (tempo)	Valoração
Inferior a 1 ano	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	12 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos	14 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	16 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos	18 valores
Superior a 8 anos	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado. O tempo de experiência profissional será em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional.

1.1.4 - No parâmetro Avaliação do Desempenho (AD), pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A valoração deste método será a que resulta da média aritmética das avaliações dos três últimos anos. 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	VALORAÇÃO
1,0 – 1,9	6 VALORES
2,0 – 2.4	8 VALORES



2,5 – 2,9	10 VALORES
3,0 – 3,4	12 VALORES
3,5 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 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 (EAC) _____

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 e que constam do ponto 5.1 do Aviso de Abertura, e incidirá sobre as listas de competências previstas para a carreira na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, e na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respectivos comportamentos, de acordo com o perfil de competências estabelecido no citado ponto 5.1 do Aviso de Abertura e nas citadas Portarias. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. _____

O Júri deliberou que a EAC terá uma duração mínima de 30 (trinta) e máxima de 40 (quarenta) minutos. _____

Perfil de competências que constituirão a base do guião: _____

- Orientação para o serviço público: capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo. _____
- Orientação para os resultados: capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. _____
- Comunicação: capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. _____
- Iniciativa: capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção



com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. _____

- Orientação para a Segurança: capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. _____

Cada uma das competências será 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, em que: _____

20 valores	Elevado	Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado todos os comportamentos descritos na competência.
16 valores	Bom	Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado três dos comportamentos descritos na competência.
12 valores	Suficiente	Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado dois dos comportamentos descritos na competência.
8 valores	Reduzido	Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado apenas um dos comportamentos descritos na competência.
4 valores	Insuficiente	Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência, não tendo demonstrado nenhum dos comportamentos descritos na competência.

6

A classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula: _____

$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$ _____

O resultado da aplicação da fórmula supra será apresentado às centésimas. _____

A grelha de avaliação aplicável a este método de seleção é aprovada em anexo à presente ata (Anexo II) e da mesma faz parte integrante, e será utilizada em sede de entrevista. _____

A falta de comparência dos candidatos, por motivo não legalmente justificado, ao segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências), independentemente da pontuação obtida no primeiro método de seleção (Avaliação Curricular), equivale à desistência/exclusão do concurso. _____

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 obrigatórios serão os seguintes (n.º 1 do artigo 36.º, do Anexo I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho): _____

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) _____

Avaliação Psicológica (AC) _____

2.1 — 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. Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos. A PPC terá a duração de até uma hora e será direcionada para o seguinte programa: _____

- Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, bermas, sarjetas e sumidouros, limpeza e remoção de resíduos e ervas, podendo ter de operar com diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função, que podem ser manuais ou mecânicos. _____

A PPC será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de valoração/avaliação: _____

a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores _____

b) Qualidade de realização – 0 a 5 valores _____

c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores _____

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores _____

A valoração final da PPC resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adotando-se uma ficha de avaliação individual cfr. **Anexo III.** _____

2.2 Avaliação Psicológica _____

A Avaliação Psicológica (AP), nos termos da alínea b) do n.º 1 artigo 17.º da Portaria, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 5.1 do Aviso de Abertura. A aplicação deste método de seleção será efetuada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ou, quando se revelar inviável a aplicação do método pela referida entidade, por técnicos e/ou colaboradores da Freguesia, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, ou por entidade especializada conhecedora do contexto específico da Administração Pública. _____



A AP pode comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto na avaliação psicológica ou numa das suas fases são excluídos do procedimento, conforme alínea *b)* do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

II – Ordenação Final

1. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada com as seguintes fórmulas, com arredondamento às centésimas: _____

12.1 – Para os candidatos que efetuem Prova Prática de conhecimentos e Avaliação Psicológica: _____

OF = (PPC x 100 %) + AP (Apto/Não Apto) _____

12.2 – Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: _____

OF = (AC x 40 %) + (EAC x 60 %) _____

Sendo: _____

OF = Ordenação Final _____

PPC = Prova Prática de Conhecimentos _____

AC = Avaliação Curricular _____

AP = Avaliação Psicológica _____

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências _____

8

2. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um dos métodos de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. _____

3. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 23.º da Portaria. _____

4. Em situações de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios por ordem decrescente: _____

a) Maior experiência profissional em atividade similar; _____

b) Maior habilitação académica. _____



III – Notificações _____

1. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria. _____
2. Considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria e atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal decorrente da urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, os métodos de seleção indicados poderão ser aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

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 ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. _____

1.º Vogal Efetivo, que substitui o Presidente do Júri,

Ana Cipriano

Ana Cipriano

9

2.º Vogal Efetivo

Suzane Lourenço

Suzane Lourenço

1.º Vogal Suplente

Carla Franco

Carla Franco



ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – 1 POSTO DE TRABALHO

FICHA INDIVIDUAL - AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome: _____

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

OU

$$AC = HA + FP + EP / 3$$

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
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

10

HA =

2. Formação Profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 7 horas de formação	12 valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 valores
> 28 horas de formação	20 valores

FP =



3. Experiência Profissional

Experiência profissional (tempo)	Valoração
Inferior a 1 ano	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	12 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos	14 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	16 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos	18 valores
Superior a 8 anos	20 valores

EP =

4. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
SEM AVALIAÇÃO	10 VALORES
1,0 – 1,9	6 VALORES
2,0 – 2,4	8 VALORES
2,5 – 2,9	10 VALORES
3,0 – 3,4	12 VALORES
3,5 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 VALORES

Classificação do ano 20 _____

Classificação do ano 20 _____

Classificação do ano 20 _____

SEM AVALIAÇÃO _____

AD =

Classificação Final – Avaliação Curricular _____



ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – 1 POSTO DE TRABALHO

Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Candidato: _____

Data da realização da entrevista: _____

Hora de início: _____

Hora do fim: _____

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 e que constam do ponto 5.1 do Aviso de Abertura, e incidirá sobre as listas de competências previstas para a carreira na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro. As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o perfil de competências estabelecido no citado ponto 5.1 do Aviso de Abertura. A EAC terá uma duração mínima de 30 (trinta) e máxima de 40 (quarenta) minutos.

Cada uma das competências será 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, em que: _____

20 valores	Elevado	Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado todos os comportamentos descritos na competência.
16 valores	Bom	Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado três dos comportamentos descritos na competência.
12 valores	Suficiente	Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado dois dos comportamentos descritos na competência.



8 valores	Reduzido	Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência, tendo demonstrado apenas um dos comportamentos descritos na competência.
4 valores	Insuficiente	Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência, não tendo demonstrado nenhum dos comportamentos descritos na competência.
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA		CLASSIFICAÇÃO
Orientação para o serviço público		
Orientação para os resultados		
Comunicação		
Iniciativa		
Orientação para a Segurança		

A classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$$

13

Em resultado da entrevista de avaliação de competências, foi atribuída a classificação de



ANEXO III

Procedimento Concursal - Carreira e categoria de Assistente Operacional – 1 posto de trabalho

Ficha Individual – Prova Prática de Conhecimentos

Nome: _____

Data da realização da prova: _____

Duração da Prova – Início _____ / Termo _____

Parâmetros de Avaliação	VALORAÇÃO						OBS.
	0	1	2	3	4	5	
Percepção e compreensão da tarefa	O Candidato não executou a tarefa	Fraca percepção e compreensão	Razoável percepção e compreensão	Boa percepção e compreensão	Muito Boa percepção e compreensão	Excelente Percepção e compreensão	
Qualidade de realização		Fraca Muito pouco rigor e empenho na execução da tarefa	Razoável Poderia ter demonstrado mais empenho e organização e ter sido mais rigoroso na execução da tarefa	Boa Rigor e empenho na execução da tarefa	Muito Boa Muito rigoroso, empenhado e dinâmico na execução da tarefa	Excelente Bastante rigoroso, empenhado, dinâmico, organizado e metodológico na execução da tarefa	14
Celeridade na execução		Muito pouco célere (ultrapassou o tempo previsto)	Razoavelmente célere	Célere	Muito Célere	Bastante Célere	
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados		Poucos/Nulos	Suficientes	Bons	Muito Bons	Excelentes	

Em resultado da prova prática de conhecimentos foi atribuída a classificação de _____