



ATA NÚMERO UM

Procedimento Concursal n.º 05/TS/2020

Aos trinta dias do mês de novembro de 2020, nas instalações da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), sitas na Avenida da Liberdade, nº 9, 3.º Esq., em Lisboa, reuniu pela primeira vez o júri do procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal da Direção-Geral de Reinserção e Serviço Prisionais – Estabelecimentos Prisionais, Delegações Regionais de Reinserção e Serviços Centrais, com referência 05/TS/2020, estando presentes os seguintes membros, no seguimento do despacho da Senhora Subdiretora-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, Dra. Ana Silva Horta, de 23 de novembro de 2020, que autoriza a abertura do procedimento supra referenciado.

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos do júri:

Presidente:

Ana Maria Vicente da Silva Horta, Subdiretora-Geral da DGRSP.

Vogais:

Maria José Leandro da Cruz e Silva, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da DGRSP.

Sandra Isabel Abreu Mateus Patrício, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da DGRSP.

A presente reunião teve como objetivo a definição dos critérios de apreciação e ponderação a aplicar nos métodos de seleção bem como o sistema de classificação final, tendo o júri deliberado por unanimidade o seguinte:

1. Métodos de Seleção

O procedimento concursal será limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido nos termos do n.º 3 do artigo 30 da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, incluindo os trabalhadores das administrações regionais e autárquicas, bem como candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se enquadrem nas situações previstas no artigo 24.º do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro,

Ata
S



Será adotado para o presente procedimento concursal apenas um método de seleção obrigatório – Prova de Conhecimentos (PC) / Avaliação Curricular (AC), e um método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1. Método de Seleção obrigatório – Prova de Conhecimentos (PC)

Será aplicado aos candidatos que não se encontrem na carreira de técnico superior, bem como os titulares da carreira de técnico superior e que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; ou se encontrem na carreira de técnico superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

a) Temas a abordar na Prova de Conhecimentos

As questões incidirão sobre a legislação a indicar no aviso de abertura, designadamente as seguintes:

- Decreto-Lei n.º 215/2012, de 28 de setembro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 63/2012, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 217, de 9 de novembro de 2012 — Lei Orgânica da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais;
- Despacho n.º 8140-B/2019, de 13 de setembro - Criação e definição das competências das unidades orgânicas flexíveis da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais;
- Portaria n.º 300/2019, de 11 de setembro — Fixa a estrutura nuclear dos serviços centrais da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais;
- Despacho n.º 8140-A/2019, de 13 de setembro, republicado pela Declaração de Retificação n.º 863/2019, de 7 de novembro, que aprova a constituição de equipas multidisciplinares;
- Despacho n.º 3624/2019, de 1 de abril - Regulamento Interno da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Parte I e II, na sua redação atualizada;



- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, que aprova o regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;
- Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais;
- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atualizada.

b) Forma a adotar para a Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos será escrita, com consulta de legislação não anotada, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, e será constituída por um conjunto de 60 questões de resposta de escolha múltipla, e por um conjunto de 40 questões de verdadeiro ou falso, perfazendo um total de 100 questões (cotação total máxima de 20 valores), com a duração máxima de 90 minutos, e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.

Todas as respostas certas serão valoradas com 0,20 valores.

Relativamente às questões, nas de opção de escolha múltipla são apresentadas no máximo quatro respostas, e nas de verdadeira ou falso são apresentadas duas respostas, das quais apenas uma está correta, a qual deverá ser indicada pela aposição de uma cruz na quadrícula respetiva.

Em caso de candidatos(as) possuidores de grau de deficiência, o júri poderá conceder uma tolerância de 30 minutos para a conclusão da prova de conhecimentos, consoante as limitações apresentadas à data da realização da mesma.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos.

O júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda da presidente do júri, em envelope fechado e lacrado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação.



Tal como referido anteriormente os candidatos(as) poderão fazer-se acompanhar e consultar a legislação indicada no aviso de abertura do procedimento concursal, desde que sejam portadores da mesma, não sendo permitida, quaisquer que sejam as razões apontadas, a consulta de idênticos elementos pertencentes a outros candidatos ou legislação anotada.

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

1.2. Método de Seleção obrigatório – Avaliação Curricular (AC)

Será aplicado aos candidatos(as) integrados na carreira de técnico superior, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, bem como a candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

A Avaliação Curricular incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:

1.2.1. Habilitação Académica (HA) - será ponderada a habilitação detida;

1.2.2. Formação Profissional (FP) - apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher;

1.2.3. Experiência Profissional (EP) - será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas;

1.2.4. Avaliação de Desempenho (AD) - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Mais deliberou o júri do presente procedimento concursal prever o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula, para o caso dos candidatos que, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, sendo esse valor quantitativo e qualitativo cifrado em 2,000 e Desempenho Adequado, respetivamente.

Deliberou ainda o júri proceder à aprovação **da grelha classificativa** em anexo à presente ata, fazendo dela parte integrante.



Relativamente a cada um dos elementos a valorar, o júri deliberou suportar-se unicamente nos documentos constantes do processo de candidatura.

A classificação final deste método é expressa na 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.

Os fatores da avaliação curricular serão ponderados de acordo com a seguinte fórmula

$$AC = (0,25 \cdot HAQ) + (0,25 \cdot FP) + (0,25 \cdot EP) + (0,25 \cdot AD)$$

4

Em que:

(AC) = avaliação curricular;

(HAQ) = Habilitação académica ou nível de qualificação;

(FP) = formação profissional

(EP) = experiência profissional;

(AD) = avaliação de desempenho

(0,25) = Coeficiente de ponderação

Habilitação Académica:

Para avaliação deste fator serão utilizados os seguintes critérios:

Nível Habilitacional	Área	Pontuação
Licenciatura	Direito	14
Mestrado	Direito	16
Doutoramento	Direito	20

Formação Profissional (FP):

Apenas será considerada a formação profissional frequentada nos últimos 5 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, de acordo com os seguintes critérios:

Tipo de Formação	Pontuação
------------------	-----------



Curso de formação até 30 horas	0,5
Curso de formação superior a 30 horas	0,8
Seminário, Conferência, Workshop	0,2

Apenas será considerada a formação profissional indicada no currículo profissional e comprovada pelo respetivo certificado.

Nos casos de falta de indicação da duração, um dia de formação será equivalente a 6 horas.

Este fator terá a pontuação máxima de 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Será considerado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte tabela:

<i>Tempo de exercício de atividades idênticas à atividade caracterizadora do posto de trabalho</i>	<i>Pontuação</i>
Até 1 ano	14
De 1 a 3 anos	16
Mais de 3 anos a 5 anos	18
Mais de 5 anos	20

Avaliação de Desempenho (AD):

Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A pontuação final deste fator será obtida através da média aritmética da expressão quantitativa. A pontuação obtida será convertida para a escala de 0 a 20 valores.

1.3. Método de Seleção Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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



Serão utilizados os seguintes fatores, considerados como adequados no presente procedimento concursal: Motivação Profissional (MP); Sentido Crítico (SC); Expressão e Fluência Verbal (EFV); Qualidade da Experiência Profissional (QEP); e Relacionamento Interpessoal (RI).

A entrevista profissional de seleção é 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.

A classificação final deste parâmetro é obtida através da média aritmética simples dos resultados obtidos nos fatores em apreciação com arredondamento até às centésimas.

$$EPS = \frac{MP + SC + EFV + QEP + RI}{5}$$

5

(EPS) = Entrevista Profissional de Seleção

(MP) = Motivação Profissional

(SC) = Sentido Crítico

(EFV) = Expressão e Fluência Verbal

(QEP) = Qualidade da Experiência Profissional e

(RI) = Relacionamento Interpessoal

Motivação Profissional (MP):

Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do cargo a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade do cargo que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.

- **Elevado:** 20 valores. Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos pelo cargo a concurso.
- **Bom:** 16 valores. Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo cargo a concurso.
- **Suficiente:** 12 valores. Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das



responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo cargo a concurso.

- **Reduzido:** 8 valores. Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo cargo a concurso.
- **Insuficiente:** 4 valores. Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo cargo a concurso.

Sentido Crítico (SC):

Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema:

- **Elevado:** 20 valores. Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.
- **Bom:** 16 valores. Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.
- **Suficiente:** 12 valores. Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.
- **Reduzido:** 8 valores. Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.
- **Insuficiente:** 4 valores. Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema.

Expressão e Fluência Verbal (EFV):

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

- **Elevado:** 20 valores. Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.
- **Bom:** 16 valores. Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.



- **Suficiente:** 12 valores. Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.
- **Reduzido:** 8 valores. Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.
- **Insuficiente:** 4 valores. Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP):

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso, e a sua utilidade para o exercício do cargo a que concorre.

- **Elevado:** 20 valores. Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.
- **Bom:** 16 valores. Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho.
- **Suficiente:** 12 valores. Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.
- **Reduzido:** 8 valores. Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.
- **Insuficiente:** 4 valores. Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho.

Relacionamento Interpessoal (RI):

Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

- **Elevado:** 20 valores. Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.



- **Bom:** 16 valores. Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
- **Suficiente:** 12 valores. Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
- **Reduzido:** 8 valores. Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
- **Insuficiente:** 4 valores. Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Para o efeito, o júri elabora a ficha de entrevista profissional de seleção, que fica anexa à presente ata, constando como anexo II.

2. Ponderação a aplicar a cada método de seleção:

O sistema de valoração final será expresso na escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, e obedecerá à seguinte fórmula:

$$CF = (0,70*PC) + (0,30*EPS), \text{ ou}$$

$$CF = (0,70*AC) + (0,30*EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

AC = Avaliação Curricular

* = Multiplicação

Em caso de igualdade de classificação observar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria. Caso seja ainda necessário, o júri deliberou, por unanimidade, utilizar como critérios de desempate, de modo sucessivo:

Primeiro – Integração em carreira com grau de complexidade mais elevado;

Segundo – Maior tempo de serviço em carreira com idêntico grau de complexidade;

Terceiro – Melhor menção qualitativa de avaliação de desempenho;

Quarto – Melhor menção quantitativa de avaliação de desempenho, e



Quinto – Maior nível habilitacional.

3. Caráter eliminatório dos métodos de seleção;

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Nada mais havendo a tratar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri, após ter sido lida e achada conforme.

Presidente

Ana Maria Vicente da Silva Horta

Vogal

Maria José Cruz e Silva

Vogal

Sandra Isabel Abreu Mateus
Patrício

ANEXO I
GRELHA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

TÉCNICO SUPERIOR			Avaliação Curricular
Procedimento Concursal n.º 05/TS/2020			
DIREITO			0,00
HAQ - Habilitação Académica ou nível de qualificação			Valoração total
Sub-Critérios a ponderar	Valoração a atribuir		0
a) Licenciatura	14		
b) Mestrado	16		
c) Doutoramento	20		
FP - Formação Profissional			Valoração total
Formação Profissional frequentada nos últimos 5 anos			0,00
Sub-Critérios a ponderar	Valoração a atribuir	N.º Formação	Valores Finais
a) Seminário, Conferência, Workshop	0,2		0
b) Curso de formação até 30 horas	0,5		0
c) Curso de formação superior a 30 horas	0,8		0
EP - Experiência Profissional			Valoração total
Tempo de exercício de atividades idênticas à atividade caracterizadora do posto de trabalho			0
Sub-Critérios a ponderar	Valoração a atribuir		
a) Até 1 ano	14		
b) De 1 a 3 anos	16		
c) Mais de 3 anos a 5 anos	18		
d) Mais de 5 anos	20		
AD - Avaliação Desempenho			Valoração total
Ponderação da avaliação relativa ao último período, não superior a três anos			0,000
Sub-Critérios a ponderar	Valoração a atribuir		
a) Avaliação de Desempenho (1)			
b) Avaliação de Desempenho (2)			
c) Avaliação de Desempenho (3)			
Média Aritmética da(s) avaliação(ões)			
Conversão para escala de 0 a 20 valores	0,000		

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

FORMULÁRIO DE REGISTO E AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

Candidato: _____

Data: _____

Avaliador: _____

Formação Académica:

Motivação Profissional:

Sentido Crítico:

Expressão e Fluência Verbal:

Qualidade da Experiência Profissional:

Relacionamento Interpessoal:

At
S

FORMULÁRIO DE REGISTO E AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

Candidato: _____

Data: _____

Avaliador: _____

Motivação Profissional (MP)					
Classificação Comportamentos	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Demonstração de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados para os executar.					
Demonstra espírito de iniciativa e sentido de responsabilidade.					
Demonstra capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e de gerar sinergias através de participação ativa.					
Demonstra razões e interesses pelo cargo posto a concurso.					

Sentido Crítico (SC)					
Classificação Comportamentos	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Demonstra uma abordagem clara das questões problemáticas apresentadas.					
Demonstra capacidade de argumentação na avaliação e interpretação dos diferentes tipos de dados e relaciona-os de forma lógica e com sentido crítico.					

Expressão e Fluência Verbal (EFV)					
Classificação Comportamentos	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Expressa com lógica e clareza opiniões e informação, explicando os conceitos com eficácia, evitando utilizar linguagem técnica desnecessariamente.					
Transmite uma imagem de credibilidade e autoconfiança.					

FORMULÁRIO DE REGISTO E AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

Candidato: _____

Data: _____

Avaliador: _____

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)					
Classificação Comportamentos	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Demonstra deter um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.					
Revela variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções.					

Relacionamento Interpessoal (RI)					
Classificação Comportamentos	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Durante a entrevista cria um clima de confiança e estabelece rapidamente a relação com os entrevistadores.					
É afável e cordial na forma como interage com os interlocutores.					



FORMULÁRIO DE REGISTO E AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

Candidato: _____

Data: _____

Avaliador: _____

Avaliação Final da Entrevista Profissional de Seleção:

Fatores	Classificação
Motivação Profissional (MP)	
Sentido Crítico (SC)	
Expressão e Fluência Verbal (EFV)	
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	
Relacionamento Interpessoal (RI)	

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Procedimento Concursal:			
Candidato:			
Parâmetros de Avaliação	Júri	Valoração Nominal	Média Aritmética Simples das Classificações dos Parâmetros a Avaliar
Motivação Profissional (MP)	Presidente		0,00
	1º Vogal		
	2º Vogal		
Sentido Crítico (SC)	Presidente		0,00
	1º Vogal		
	2º Vogal		
Expressão e Fluência Verbal (EFV)	Presidente		0,00
	1º Vogal		
	2º Vogal		
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	Presidente		0,00
	1º Vogal		
	2º Vogal		
Relacionamento Interpessoal (RI)	Presidente		0,00
	1º Vogal		
	2º Vogal		
Classificação Final da Entrevista Profissional	0,000		

Intervalo de Pontuação Obtida na Entrevista	(de 0 a 4 valores)	(de 4,01 a 8 valores)	(de 8,01 a 12 valores)	(de 12,01 a 16 valores)	(de 16,01 a 20 valores)
Níveis Legais Classificativos - Qualitativos	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Níveis Legais Classificativos - Quantitativos					

O Júri

A Presidente

Ana Maria Vicente da Silva Horta

1º Vogal

2º Vogal

Maria José Leandro da Cruz e Silva

Sandra Isabel Abreu Mateus Patrício

/ /