

RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE INTERNA NA CARREIRA E CATEGORIA PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR, PARA A UNIDADE DE APOIO INFORMATICO E COMUNICAÇÕES DA AUTORIDADE DE GESTÃO DO PROGRAMA OPERACIONAL TEMÁTICO SUSTENTABILIDADE E EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS (PO SEUR), JUNTO DO MAPA DE PESSOAL ESPECÍFICO DA AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO E COESÃO, I.P.

ATA N.º 1

Aos dezoito dias do mês de março do ano de 2022, pelas 18 horas, reuniu o júri designado por despacho da Senhora Vogal do Conselho Diretivo da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., da AD&C, Dra. Cristina Jacinto, datado de 18 de março de 2022, a fim de dar início aos trabalhos relativos ao processo de recrutamento por mobilidade interna para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira técnica superior, na Unidade de Assessoria de Direção, Apoio Informático e Comunicações da Autoridade de Gestão do Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR), junto do mapa de pessoal específico da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

Presidente: Isabel Maria Martins Apolinário Joaquim, Coordenadora de Equipa da ADAIC – Unidade de Assessoria de Direção, Apoio Informático e Comunicações do PO SEUR;

1º Vogal Efetivo: Pedro Luis Calado Galguinho, Técnico Superior da ADAIC do PO SEUR;

2º Vogal Efetivo: Maria de Fátima Cortes Simões, Técnica Superior da Unidade de Gestão e Comunicação do PO SEUR;

1º Vogal Suplente: Elisabete Quintas da Silva, Secretária Técnica da Unidade de Gestão e Comunicação do PO SEUR;

2º Vogal Suplente: Adosinda Maria da Costa Elisiário, Coordenadora de Equipa do PO SEUR;

A Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

- I. Fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas admitidas e a sua ponderação e definição do sistema de valoração final;
- II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;
- III. Elaboração do aviso de abertura.

Ponto I – Fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas admitidas e a sua ponderação e definição do sistema de valoração final

a) Métodos de seleção

O júri deliberou por unanimidade adotar no presente processo de recrutamento por mobilidade interna os seguintes métodos de seleção:

1. Método de seleção obrigatório - Avaliação curricular (AC):

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

É valorada de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

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

Handwritten notes in blue ink: a circled '9', a signature, and some other scribbles.

Em que:

HAB = Habilitação Acadêmica – onde se pondera a titularidade de grau acadêmico

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

EP = Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

AD = Avaliação de Desempenho – em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HAB = Habilitação Acadêmica: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

Assim a HAB é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Licenciatura: 16 valores;
- Mestrado: 18 valores;
- Doutorado: 20 valores

FP = Formação Profissional. Serão consideradas as ações de formação até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- **Sem formação profissional** comprovada e/ou com interesse na área - 8 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área **até 19 horas** – 12 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área **entre 20 e 69 horas** - 14 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área **entre 70 e 119 horas** - 18 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área com **120 horas ou mais** - 20 valores

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

EP = Experiência Profissional. Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- Menos de 3 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 5 valores
- De 3 anos a 6 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 10 valores
- Mais de 6 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores

AD = Avaliação de Desempenho. Será ponderada a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP.

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores, sendo contabilizados da seguinte forma:

- Desempenho excelente — 20 valores;
- Desempenho relevante — 18 valores;
- Desempenho adequado — 14 valores;
- Ausência não imputável ao candidato — 12 valores;
- Desempenho Inadequado — 8 valores;
- Ausência imputável ao candidato — 0 valores.

2. Método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos, adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. A

Handwritten notes: "R1." with a circled "1", "9", "15", and a signature "C. J. Mendes".

EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Cada fator é graduado ao nível de Elevado (E), Bom (B) Suficiente (S), Reduzido (R) e Insuficiente (I), a que correspondem, respetivamente, as valorações 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): Avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potencializem a adaptação ao trabalho em causa.

| | |
|--------|---|
| E - 20 | Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade. |
| B - 16 | Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade. |
| S - 12 | Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade. |
| R - 8 | Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade. |
| I - 4 | Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente. |

Motivação Profissional (MP): Avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

| | |
|--------|--|
| E - 20 | Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução. |
| B - 16 | Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução. |
| S - 12 | Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer. |
| R - 8 | Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. |
| I - 4 | Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. |

Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): Avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções.

| | |
|--------|--|
| E - 20 | Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| B - 16 | Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| S - 12 | Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| R - 8 | Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação. |
| I - 4 | Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação. |

Qualidade da Experiência Profissional (QEP): Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

| | |
|--------|---|
| E - 20 | Revela elevada 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 cargo a exercer. |
| B - 16 | Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer. |
| S - 12 | Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer. |
| R - 8 | Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer. |
| I - 4 | Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer. |

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula final:

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

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS= Entrevista profissional de seleção

Ponto II – Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

1. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção.
2. Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
3. Para apresentarem as alegações no âmbito da audiência de interessados, os candidatos devem utilizar o formulário próprio disponível na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., em www.adcoesao.pt, e na página eletrónica da Autoridade de Gestão do PO SEUR, em <https://poseur.portugal2020.pt>.
4. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., em www.adcoesao.pt, e na página eletrónica da Autoridade de Gestão do PO SEUR, em <https://poseur.portugal2020.pt> e afixada nas instalações das referidas entidades.
5. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
6. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Ponto III– Elaboração do aviso de abertura

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou o aviso de abertura de procedimento a submeter à Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P. para aprovação e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., em www.adcoesao.pt, e na página eletrónica da Autoridade de Gestão do PO SEUR, em <https://poseur.portugal2020.pt>, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.

O PRESIDENTE

1.ª VOGAL EFETIVO

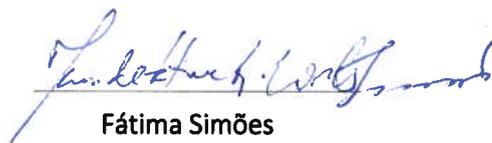
2.ª VOGAL EFETIVO



Isabel Apolinário



Pedro Galguinho



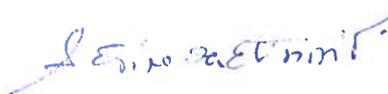
Fátima Simões

1.ª VOGAL SUPLENTE

2.ª VOGAL Suplente



Elisabete Quintas



Adosinda Elisiário

AVISO

RECRUTAMENTO DE 1 (UM) TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA PARA A UNIDADE DE APOIO DE DIREÇÃO - APOIO INFORMÁTICO E COMUNICAÇÕES DO PROGRAMA OPERACIONAL TEMÁTICO SUSTENTABILIDADE E EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS (PO SEUR)

O Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR) pretende recrutar 1 (um) técnico superior, mediante mobilidade na carreira e categoria de técnico superior, nos termos do disposto nos artigos 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/ 2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

I - Caracterização da oferta:

Tipo de oferta: mobilidade na categoria

Carreira e categoria: Técnico Superior

Grau de complexidade: 3

Número de postos de trabalho: 1

Remuneração: a detida no Serviço/Organismo de origem

II – Caracterização do posto de trabalho/atividade:

1 (um) posto de trabalho inserido na Unidade de Assessoria de Direção - Apoio Informático e Comunicações PO SEUR, sendo o desempenho de Funções as constantes no Anexo à LTFP, com grau de complexidade funcional 3, e, ainda, para além de outras obrigações eventualmente previstas em legislação aplicável, as seguintes funções:

- Gestão de controladores de domínio a nível de Active Directory, DHCP, Group Policy Management e DNS;
- Parametrização, configuração e gestão de ativos de rede;
- Instalação e Administração de servidores MS Windows e Linux;
- Administração e configuração de equipamentos de segurança periférica;
- Planeamento e gestão do plano de Disaster Recovery;
- Planeamento, execução e verificação de backups de informação e sistemas;
- Integração de sistemas, infraestruturas e comunicações;
- Instalação e manutenção de bases de dados (MySQL, MS SQL Server, PostGres);
- Administração de plataformas de virtualização na tecnologia (Hyper-V e Vmware) e tecnologias VoIP;
- Administração e gestão da plataforma SaaS – Office 365.

III – Requisitos de Admissão relativos ao trabalhador:

- a) Possuir relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- b) Estar integrado na carreira de técnico superior;
- c) Ser detentor dos requisitos cumulativos, enunciados no artigo 17.º da LTFP;
- d) Estar habilitado com o grau académico de licenciatura, dando-se preferência em licenciatura/formação na área informática adequada às funções a exercer.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters "PP." and "Chim".

IV – Perfil pretendido:

- e) Experiência profissional nas atividades descritas no ponto II;
- f) Capacidade de iniciativa, autonomia, inovação e dinamismo, responsabilidade e compromisso com o serviço;
- g) Capacidade de cooperação e de trabalho em equipa, promovendo a criação de um ambiente organizacional favorável à aprendizagem colaborativa e à resolução de problemas;
- h) Domínio da língua portuguesa.

V – Local de trabalho:

Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR) – Rua Rodrigo da Fonseca, nº 57, 2º a 5º Piso, 1250-190 Lisboa.

VI – Prazo de apresentação das candidaturas:

Quinze (15) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

VII – Formalização das candidaturas:

A candidatura identificada com a menção "Recrutamento por mobilidade interna na categoria para na Unidade de Assessoria de Direção Apoio Informático e Comunicações PO SEUR", deverá ser formalizada através do preenchimento do formulário tipo, disponível na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., em www.adcoesao.pt, e na página eletrónica da Autoridade de Gestão do PO SEUR, em <https://poseur.portugal2020.pt>, que deverá ser devidamente preenchido e assinado, e enviada exclusivamente para o endereço eletrónico rh@poseur.portugal2020.pt, sendo acompanhada, obrigatoriamente, da seguinte documentação:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Fotocópias legíveis dos Certificados das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
- c) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, com data igual ou posterior à do presente aviso de abertura, devidamente assinada e datada pelo dirigente máximo do serviço, da qual conste a natureza do vínculo de emprego público de que é titular, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória de que é detentor, a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, com referência aos valores quantitativos e qualitativos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação, nos termos e para efeitos de aplicação do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.
- d) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, com data igual ou posterior à do presente aviso de abertura, devidamente autenticada, da qual constem as atividades que se encontra a exercer;
- e) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, elaborado em modelo europeu, dele devendo constar, para além de outros elementos julgados necessários, as habilitações literárias, as funções e atividades que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, datas de realização e respetiva duração;
- f) Declaração o candidato que consente expressamente o tratamento dos seus dados pessoais para efeitos do presente recrutamento contidos no formulário de candidatura e no *Curriculum vitae*, nos seguintes termos: "Eu, (nome completo), declaro que fui informado para os efeitos previstos no artigo 13.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados

(EU)2016/679 do P.E. e do Conselho de 27 de abril (RGPD) sobre o tratamento dos meus dados pessoais contidos no formulário de candidatura e no currículo vitae, entregues com a candidatura ao presente procedimento por mobilidade interna na categoria, para ocupação de posto de trabalho na Unidade de Assessoria de Direção Apoio Informático e Comunicações do PO SEUR, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal aberto através da Oferta de Emprego n.º (escrever o número da BEP) e durante o período de tempo em que durar o procedimento mencionado.

IX – Métodos de seleção:

A Seleção dos candidatos será feita com base na análise do *curriculum vitae*, com carácter eliminatório, complementada com entrevista profissional, sendo certo que apenas serão convocados para a realização de entrevista profissional, os candidatos selecionados na avaliação curricular e que preencham os requisitos de admissão.

PD.
[Handwritten signatures]

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Identificação do Concurso

Publicação em DR - Aviso nº :

Identificação do Candidato

Nº do Candidato:

Nome do Candidato:

1. Habilitações Académicas – HAB

| HAB | Valores | Avaliação | Obs. |
|---|---------|-----------|------|
| Licenciatura nas áreas adequadas às funções a exercer | 16 | | |
| Mestrado nas áreas adequadas às funções a exercer | 18 | | |
| Doutoramento nas áreas adequadas às funções a exercer | 20 | | |

2. Formação Profissional - FP

| FP | Valores | Avaliação | Obs. |
|---|---------|-----------|------|
| Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área | 8 | | |
| Formação profissional comprovada e com interesse na área até 19 horas | 12 | | |
| Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 20 e 69 horas | 14 | | |
| Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 70 e 119 horas | 18 | | |
| Formação profissional comprovada e com interesse na área com 120 horas ou mais | 20 | | |

Um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

3. Experiência Profissional - EP

| EP | Valores | Avaliação | Obs. |
|--|---------|-----------|------|
| < de 3 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho | 5 | | |
| >= 3 anos e < 6 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho | 10 | | |
| > 6 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho | 20 | | |

4. Avaliação de Desempenho - AD

| AD | Valores | Avaliação | Obs. |
|-------------------------------------|---------|-----------|------|
| Ausência imputável ao candidato | 0 | | |
| Desempenho Inadequado | 8 | | |
| Ausência não imputável ao candidato | 12 | | |
| Desempenho adequado | 14 | | |
| Desempenho relevante | 18 | | |
| Desempenho excelente | 20 | | |

Fórmula de Calculo da Avaliação Curricular: AC = (HAB+FP+EP+AD)/4

Total da Pontuação da AC

0

Handwritten signatures and initials:
 W. P.
 A.
 C.
 S.

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Identificação do Concurso

Publicação em DR - Aviso nº :

Identificação do Candidato

Nº do Candidato:

Nome do Candidato:

1. Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)

| <i>Avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potencializem a adaptação ao trabalho em causa.</i> | Valores Previstos | Valores atribuídos pelo Presidente do Júri | Valores atribuídos pelo 1º Vogal | Valores atribuídos pelo 2º Vogal | Classificação Final Atribuída no fator | Obs. |
|---|-------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|--|------|
| Elevada capacidade de comunicação oral em Português e/ou Inglês; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade. | Elevado= 20 | | | | | |
| Bom capacidade de comunicação oral em Português e/ou Inglês; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade. | Bom=16 | | | | | |
| Suficiente capacidade de comunicação oral em Português e/ou Inglês; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade. | Suficiente=12 | | | | | |
| Reduzida capacidade de comunicação oral em Português e/ou Inglês; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade. | Reduzido=8 | | | | | |
| Insuficiente capacidade de comunicação oral em Português e/ou Inglês; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente. | Insuficiente=4 | | | | | |

2. Motivação Profissional (MP)

| <i>Avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.</i> | Valores Previstos | Valores atribuídos pelo Presidente do Júri | Valores atribuídos pelo 1º Vogal | Valores atribuídos pelo 2º Vogal | Classificação Final Atribuída no fator | Obs. |
|--|-------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|--|------|
| Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução. | Elevado= 20 | | | | | |
| Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução. | Bom=16 | | | | | |
| Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer. | Suficiente=12 | | | | | |
| Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. | Reduzido=8 | | | | | |
| Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. | Insuficiente=4 | | | | | |

3. Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)

| <i>Avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções.</i> | Valores Previstos | Valores atribuídos pelo Presidente do Júri | Valores atribuídos pelo 1º Vogal | Valores atribuídos pelo 2º Vogal | Classificação Final Atribuída no fator | Obs. |
|---|-------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|--|------|
| Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação. | Elevado= 20 | | | | | |
| Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação. | Bom=16 | | | | | |
| Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação. | Suficiente=12 | | | | | |
| Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação. | Reduzido=8 | | | | | |
| Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação. | Insuficiente=4 | | | | | |

4. Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

| <i>Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.</i> | Valores Previstos | Valores atribuídos pelo Presidente do Júri | Valores atribuídos pelo 1º Vogal | Valores atribuídos pelo 2º Vogal | Classificação Final Atribuída no fator | Obs. |
|---|-------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|--|------|
| Revela elevada 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 cargo a exercer. | Elevado= 20 | | | | | |
| Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer. | Bom=16 | | | | | |
| Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer. | Suficiente=12 | | | | | |
| Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer. | Reduzido=8 | | | | | |
| Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer. | Insuficiente=4 | | | | | |

Fórmula de Cálculo da Entrevista Profissional de Seleção: EPS=(CRI + MP + SCR + QEP)/4

Total da Pontuação EPS 0,0000