

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, A CONSTITUIR POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, AUTORIZADO PELO PRESIDENTE DA ESEL EM 18/09/2020, SOBRE A INFORMAÇÃO Nº 17/DGSI/2020, DE 15.09.2020.**

**ATA Nº 1**

Aos doze dias do mês de outubro de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu na ESEL, o júri do concurso em epígrafe, constituído por: como Presidente, Patrícia Carla da Silva Pereira, Vice- Presidente da ESEL, como 1º vogal Andreia Cátia Jorge Silva da Costa, Professora Coordenadora da ESEL, e como 2º vogal, António Ritto Coucelo, Chefe de Divisão da ESEL, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

- 1 - Fixar os métodos de avaliação, a sua valoração, e a fórmula de classificação final; -----
- 2 - Deliberar sobre a aplicabilidade dos métodos de Seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica; -----
- 3 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da discussão do currículo profissional dos candidatos; -----
- 4 - Elaborar o modelo da ficha de avaliação curricular e de discussão do currículo profissional que expresse o desenvolvimento dos cálculos a efetuar. -----
- 5 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação das provas de conhecimentos: Tipo de prova, duração, temas a abordar, legislação e bibliografia; -----
- 6- Parâmetros a avaliar na Entrevista de Avaliação de competências. -----

7 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Profissional de Seleção; -----

8 - Elaborar o modelo da ficha individual de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção e Grelha de Monitorização da Entrevista. -----

**1 - Fixar os métodos de avaliação, a sua valoração, e a fórmula de classificação final-----**

Relativamente ao ponto um deliberou o júri: -----

1.1 - Fixar como métodos de seleção: -----

1.1.1 - Para os candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado aplica-se a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

1.1.2 - Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público aplica-se a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

1.1.3 - Será, ainda, adotado como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

1.2 - Valoração dos métodos de seleção: -----

1.2.1 - **Avaliação Curricular** – é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em que são considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: -----

1.2.1.1 - A habilitação académica; -----

1.2.1.2 - A formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; -----

1.2.1.3 - A experiência profissional com incidência sobre as atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----

1.2.1.4 - Avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos em que o candidato executou função idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

**1.2.2 - Entrevista de Avaliação de Competências** – 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. -----

1.2.3 – **Prova de Conhecimentos** – é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

**1.2.4 - Avaliação Psicológica** - é valorada 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. -----

1.2.5 - **Entrevista Profissional de Seleção** – é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

1.3 –A classificação final do candidato, considerada até às centésimas, será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas: -----

1.3.1 Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional: -----

$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$  -----

1.3.2 - Candidatos com vínculo e com identidade funcional: -----

$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$  -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de conhecimentos-----

AC = Avaliação curricular -----

AP = Avaliação Psicológica -----

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

EPS = Entrevista profissional de seleção -----

1.3.3 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores (pontos 9 e 10 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril). -----

1.3.4 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril ou em disposições legais prevalentes (a que estiver prevista na lei orçamental com esta natureza). -----

1.3.5 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

**2 - Deliberar sobre a aplicabilidade dos métodos de Seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências; -----**

Relativamente ao segundo ponto da Agenda, deliberou o Júri: -----

2.1.1 – O método de seleção Avaliação Psicológica, de acordo com o que está previsto no nº 1 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, será aplicada por entidade especializada externa, sendo a seu tempo efetuado o pedido de aquisição de serviços à Presidência da ESEL. -----

2.1.2 – Relativamente ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competência, será aplicado, por aquisição de serviços externos, por técnicos com formação adequada para o efeito. -----

**3 – Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da discussão do currículo profissional dos candidatos**-----

Relativamente ao terceiro ponto da Agenda, deliberou o Júri: -----

**3.1** – A classificação dos candidatos será apurada através da média aritmética simples entre os resultados obtidos nos elementos a avaliar na Avaliação Curricular (AC), sendo o resultado expresso numa escala de 0 a 20 valores. -----

**3.2** – A Avaliação Curricular (AC), será efetuada de acordo com as seguintes fórmulas:

$$AC = HAB * 0, 15 + FP * 0, 10 + EP * 0, 65 + AD * 0, 10$$
-----

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular-----

HAB = Habilitações académicas de base-----

FP = Formação Profissional-----

EP = Experiência Profissional-----

AD = Avaliação do Desempenho-----

**3.2.1** - As Habilitações Académicas de Base (HAB), que ponderam a posse das habilitações mínimas exigidas, serão pontuadas do seguinte modo: -----

a) Licenciatura – 12 valores -----

b) Mestrado– 16 valores-----

c) Doutoramento – 20 valores-----

**3.2.2** - As Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação, apenas as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, serão valorizadas, desde que devidamente comprovadas, de acordo com as seguintes tabelas: -----

CURSOS DE PEQUENA, MÉDIA E LONGA DURAÇÃO E MÓDULOS DE CURSOS DE FORMAÇÃO CAPITALIZÁVEIS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA ACÇÃO
Até 12 horas.	0,5 Valores
Superior a 12 e até 30 horas.	1,0 Valores
Superior a 30 e até 60 horas.	1,5 Valores
Superior a 60 horas.	Acresce um valor por cada intervalo de duração de 30 horas, até ao máximo de acréscimo de 5 valores

Os cursos de formação que não especificarem a duração em horas, mas sim em dias, serão considerados à razão de 6 (seis) horas / dia. -----

**3.2.3** - A Experiência Profissional (EP), que pondera o desempenho efetivo de funções específicas na área para que foi aberto o procedimento concursal, será avaliada pelo número de anos de desempenho das funções em análise, e pontuada da seguinte forma: -----

- Até 2 anos – 12 valores-----

- > 2 Anos e ≤5 Anos – 14 valores-----

- > 5 Anos e ≤10 Anos - 16 valores forma: -----

- > 10 Anos – 20 valores-----

**3.2.4** - Será contabilizada a avaliação do desempenho dos últimos 3 anos, da seguinte forma:

<b>Avaliação</b>
Menção Excelente – 20 valores
Relevante (de 4,500 e 5,000) - 18 valores
Relevante (de 4,000 e 4,499) - 16 valores
Adequado (de 3 a 3,999) - 14 valores
Adequado (de 2 a 2,999) - 12 valores
Inadequado (de 1,500 a 1,999) - 8 valores
Inadequado (de 1 a 1,499) - 6 valores

No caso de trabalhador que por facto que não lhe seja imputável não tenha avaliação do desempenho, será atribuída a classificação de 12 valores no respetivo parâmetro, nos termos do disposto na alínea c) do nº 2 do art.º 8º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril-----

**4 - Elaborar o modelo da ficha de avaliação curricular e de discussão do currículo -----**

Relativamente ao quarto ponto da Agenda, deliberou o Júri criar uma ficha de Avaliação Curricular, anexa à presente ata e que dela faz parte integrante (Anexo I). -----

**5 - Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação das provas de conhecimentos: tipo de prova, duração, temas a abordar, legislação e bibliografia -----**

Relativamente ao quinto ponto da Agenda, deliberou o Júri: -----

5.1— A prova de conhecimentos, visando avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso, será escrita, sendo realizada sem consulta, revestindo a natureza teórica, com a duração máxima de 90 minutos, valorada de 0 a 20, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função, versando essencialmente os seguintes temas e bibliografia: -----

**1. Administração Pública: -----**

1.1 – Código do Procedimento Administrativo – Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

1. 2 – Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008 - Diário da República n.º 20/2008, Série I de 2008-01-29; -----

1.3 – Regime jurídico das instituições de ensino superior – Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro; -----

1.4 – Critérios de atribuição de autonomia financeira das escolas e autonomia administrativa das unidades orgânicas de instituições públicas de ensino politécnico – Portaria 485/2008, de 24 de abril; -----

1.5 – Estatutos da ESEL – Despacho normativo n.º 16/2009, de 7 de abril; -----

**1. Atividade de Investigação científica e desenvolvimento tecnológico: -----**

Regulamento Geral de Organização e de Funcionamento dos Serviços da ESEL - Despacho n.º 3299/2016, de 3 de março; -----

Estatutos da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P. – Portaria n.º 216/2015, de 21 de julho; -----

Regulamento de Bolsas de Investigação da FCT, I. P. – Regulamento n.º 950/2019, de 16 de dezembro; -----

Estatuto do Bolseiro de Investigação - Lei n.º 40/2004 - Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18, alterado pelo Decreto-Lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 233/2012, de 29 de outubro, pela Lei n.º 12/2013, de 29 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 89/2013, de 9 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 123/2019, de 28 de agosto; -----

Regime jurídico das Instituições de investigação científica e desenvolvimento Tecnológico - Decreto-Lei n.º 63/2019 de 16 de maio; -----

Regulamento do emprego científico: -----

(FCT) [https://www.fct.pt/apoios/contratacaodoutorados/empregocientifico/docs/REC\\_CEEC\\_I\\_ND\\_3.pdf](https://www.fct.pt/apoios/contratacaodoutorados/empregocientifico/docs/REC_CEEC_I_ND_3.pdf); -----

Simplificação de procedimentos administrativos necessários à prossecução de atividades de investigação e desenvolvimento, Decreto-Lei n.º 60/2018, de 3 de agosto; -----

Portaria n.º 485/2008, de 24 de abril; -----

Regulamento de avaliação e financiamento plurianual de unidades de I&D: -----

(FCT) [https://www.fct.pt/apoios/unidades/avaliacoes/2017/docs/RegulamentoAvaliacaoUID2\\_0172018.pdf](https://www.fct.pt/apoios/unidades/avaliacoes/2017/docs/RegulamentoAvaliacaoUID2_0172018.pdf); -----

Guião de candidatura à avaliação no âmbito do Programa de Financiamento Plurianual de Unidades de I&D: -----

(FCT) [https://www.fct.pt/apoios/unidades/avaliacoes/2017/docs/Guiao\\_de\\_Candidatura\\_Aval\\_2017.pdf](https://www.fct.pt/apoios/unidades/avaliacoes/2017/docs/Guiao_de_Candidatura_Aval_2017.pdf); -----

6. avaliação da **Entrevista de Avaliação de Competências**. -----

Relativamente ao sexto ponto da Agenda, deliberou o Júri que os parâmetros a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são: -----

6.1 - Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduzindo-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

I. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). -----

II. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. -----

III. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. -----

IV. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. -----

6.2 - Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduzindo-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

I. Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. -----

II. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. -----

II. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. -----

IV. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. -----

6.3- Inovação e Qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----

Traduzindo-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

I. Resolve com criatividade problemas não previstos. -----

II. Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. -----

III. Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. -----

IV. Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual. -----

6.4 - Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduzindo-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

I. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. -----

II. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. ---

III. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. -----

IV. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

**7- Fixar e deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Profissional de Seleção**-----

Relativamente ao sétimo ponto da agenda deliberou o júri: -----

7.1 – A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

7.2 – A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

**8 - Elaborar o modelo da ficha individual de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção**-----

Relativamente ao oitavo ponto da agenda, deliberou o júri: -----

Criar uma ficha com os Níveis de Avaliação e Valoração da avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (Anexo II) e uma Ficha de Avaliação Individual da EPS (Anexo III) -----

Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada pelas doze horas, lavrando-se a presente ata que depois de lida e aprovada por todos os membros do júri vai pelos mesmos ser assinada. -----

Os membros do júri,

Patrícia Carla da Silva Pereira

---

Andreia Cátia Jorge Silva da Costa

---

António Ritto Coucelo

---

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, A CONSTITUIR POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, AUTORIZADO PELO PRESIDENTE DA ESEL EM 18/09/2020, SOBRE A INFORMAÇÃO Nº 17/DGSI/2020, DE 15.09.2020.**

**ANEXO I**

ATA Nº1

**Ficha de Avaliação Curricular**

Nome Candidato: \_\_\_\_\_

**1 – Habilitações Académicas (HA):**

Licenciatura	12 valores
Mestrado	16 valores
Doutoramento	20 valores

**Total da (HA): \_\_\_\_ valores**

**2 – Experiência profissional (EP):**

Experiência específica de acordo com o perfil que foi determinado para a necessidade de recrutamento para o posto de trabalho:

Pontuação

Até dois anos de experiência profissional	12 Valores
Entre dois e cinco anos de experiência profissional	14 Valores
Entre cinco e dez anos de experiência profissional	16 Valores
Mais de dez anos de experiência profissional	20 Valores

**Total da (EP): \_\_\_\_ valores**

**3 – Formação profissional (FP):**

O Júri deliberou considerar a Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação, apenas as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, serão valorizadas, desde que devidamente comprovadas, de acordo com as seguintes tabelas (Num máximo de 20 valores):

CURSOS DE PEQUENA, MÉDIA E LONGA DURAÇÃO E MÓDULOS DE CURSOS DE FORMAÇÃO CAPITALIZÁVEIS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA ACÇÃO	NÚMERO DE AÇÕES DE FORMAÇÃO IDENTIFICADAS	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
Até 12 horas	0,5 Valores		
Superior a 12 e até 30 horas	1,0 Valores		
Superior a 30 e até 60 horas	1,5 Valores		
Superior a 60 horas	Acresce um valor por cada intervalo de duração de 30 horas, até ao máximo de acréscimo de 5 valores		

Total da (FP): \_\_\_\_\_ valores

**Notas:**

- Os cursos de formação que não especifiquem a duração em horas, mas sim em dias, serão considerados à razão de 6 (seis) horas por dia.

**4 – Avaliação de Desempenho (AD):**

Avaliação	2013/2014	2015/2016	2017/2018	Total
Relevante				
Adequado				
Inadequado				
<b>TOTAL</b>				

FÓRMULA:	RESULTADO:
$AD = \frac{AD_{2013/2014} + AD_{2015/2016} + AD_{2017/2018}}{3}$	AD= ____/3 = ____

**5. Resultado Final (AC):**

FÓRMULA:	RESULTADO:
$AC = HAB*0,15+FP*0,10+EP*0,65+AD*0,10$	AC= ___ + ___ + ___ + ___ =

**Resultado:**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, A CONSTITUIR POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, AUTORIZADO PELO PRESIDENTE DA ESEL EM 18/09/2020, SOBRE A INFORMAÇÃO Nº 17/DGSI/2020, DE 15.09.2020.**

**Anexo II**

**Ata 1**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - NÍVEIS DE AVALIAÇÃO E VALORAÇÃO**

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. (alínea a) do nº 1 do artigo 6º da Portaria 125-A/2019)

Para cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A EPS 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, da seguinte forma:

**1. Domínio Organizacional**

**a) Identificação com a Missão da organização e motivação para função**

Visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional dentro do contexto organizacional. -----

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Identifica a missão da Organização e Evidencia elevado interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando elevada capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	20 Val.
Bom	Identifica a missão da Organização e Evidencia grande interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando grande capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	16 Val.
Suficiente	Identifica a missão da Organização e Evidencia interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando satisfatória capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções.	12 Val.
Reduzido	Evidência escasso interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso, pela realização pessoal e profissional, revelando pouca capacidade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	8 Val.
Insuficiente	Evidencia ausência de interesse pelo exercício das funções na área funcional do concurso e pela realização pessoal e profissional, revelando muita dificuldade de reação em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança e na compreensão e gestão de emoções	4 Val.

### **b) Responsabilidade e compromisso com o serviço**

Visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço.

Elevado	Compreende de forma muito clara o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, propondo-se exercer-la de forma disponível e diligente.	20 Val.
Bom	Compreende o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, propondo-se exercer-la de forma disponível e diligente.	16 Val.

Suficiente	Compreende alguns contributos da sua atividade para o funcionamento do serviço.	12 Val.
Reduzido	Evidencia escassa capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, propondo-se exercer-la de forma disponível e diligente.	8 Val.
Insuficiente	Evidencia ausência de capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, propondo-se exercer-la de forma disponível e diligente.	4 Val.

## 2. Domínio Profissional-----

**a) Qualidade da Experiência Profissional** – Visando avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício da função a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido. -----

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Revela grande experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata.	20 Val
Bom	Revela experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever boa capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata.	16 Val.
Suficiente	Revela uma relativa experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	12 Val.
Reduzido	Revela pouca experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	8 Val.

Insuficiente	Revela inexpressiva experiência profissional nesta atividade específica, permitindo antever incapacidade de adaptação ao nível das funções a exerce, na fomentação de relações inter e intra-organizacionais e na descrição de metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata	4 Val.
--------------	---	--------

**b) Valorização e Atualização Profissional** – Visando avaliar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva o cargo e a atualização profissional, e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção. -----

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Revela grande preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever elevado interesse na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção.	20 Val.
Bom	Revela preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever interesse na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	16 Val.
Suficiente	Revela relativa preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever interesse satisfatório na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	12 Val.
Reduzido	Revela pouca preocupação com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever fraco interesse na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	8 Val.
Insuficiente	Revela preocupação inexpressiva com a valorização pessoal e profissional, permitindo antever incapacidade na atualização profissional e no envolvimento pessoal na autopromoção	4 Val.

**3. Domínio da Comunicação e Relacionamento interpessoal**-----

**a) Relacionamento Interpessoal** – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos. -----

Elevado	Demonstra elevada capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	20 Val.
Bom	Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	16 Val.
Suficiente	Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	12 Val.
Reduzido	Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	8 Val.
Insuficiente	Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	4 Val.

b) **Expressão e fluência verbais** – Visando avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes. -----

Níveis de avaliação e valoração: -----

Elevado	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando excelente capacidade de comunicação oral	20 Val.
Bom	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando muito boa capacidade de comunicação oral	16 Val.
Suficiente	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando razoável capacidade de comunicação oral	12 Val.
Reduzido	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando pouca capacidade de comunicação oral	8 Val.

Insuficiente	Revela dificuldades na esquematização lógica da intervenção e do seu desenvolvimento e muita dificuldade de comunicação oral	4 Val.
--------------	--	--------

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, A CONSTITUIR POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, AUTORIZADO PELO PRESIDENTE DA ESEL EM 18/09/2020, SOBRE A INFORMAÇÃO Nº 17/DGSI/2020, DE 15.09.2020.**

**Ficha de Avaliação Individual – Entrevista Profissional de Seleção**

**(Anexo III - Ata nº 1)**

Nome: \_\_\_\_\_

				Avaliação do item	Fundamentação
Entrevista Profissional de Seleção	Domínio Organizacional	A) Identificação com a Missão da organização e motivação para função - Visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional dentro do contexto organizacional	Elevado	20	
			Bom	16	
			Suficiente	12	
			Reduzido	8	
			Insuficiente	4	
		B) Responsabilidade e compromisso com o serviço - Visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço.	Elevado	20	
			Bom	16	
			Suficiente	12	
			Reduzido	8	
			Insuficiente	4	
	Domínio Profissional	C) Qualidade da Experiência Profissional – Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício da função a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido.	Elevado	20	
			Bom	16	
			Suficiente	12	
			Reduzido	8	
			Insuficiente	4	
		D) Valorização e Atualização Profissional – Visa avaliar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva a atualização profissional e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção.	Elevado	20	
Bom			16		
Suficiente			12		
Reduzido			8		
Insuficiente			4		

	Domínio da Comunicação e Relacionamento interpessoal	E) Relacionamento Interpessoal - Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos.	Elevado	20			
			Bom	16			
			Suficiente	12			
			Reduzido	8			
			Insuficiente	4			
			F) Expressão e fluência verbais - Visa avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes.	Elevado	20		
				Bom	16		
				Suficiente	12		
				Reduzido	8		
				Insuficiente	4		

Resultado Final (EPS):

FÓRMULA:	RESULTADO:
$EPS = \frac{A+B+C+D+E+F}{6}$	$EPS = \_ + \_ + \_ + \_ + \_ + \_ / 6 =$

Resultado:

A Presidente do Júri,

---