

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

## ATA Nº 1

--- Aos 30 dias do mês de junho do ano de 2022, pelas 16h00m horas, nas instalações da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), sito na Av. Brasília, 1449-030 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho do mapa de pessoal da DGRM para o exercício de funções na carreira e categoria de técnico superior para a Divisão da Indústria e Mercados (DIM) da Direção de Planeamento, Informação e Estruturas (DSPIE), cuja abertura foi autorizada por despacho de 30 de junho de 2022, da Exma. Subdiretora-Geral da DGRM, Dra. Susana Baptista. -----

--- Estiveram presentes os seguintes membros do júri:-----

--- Presidente - Carlos José das Neves Gonçalves, Técnico Superior da Direção de Planeamento, Informação e Estruturas;-----

--- 1.º Vogal Efetivo - João Miguel Duarte Lopes Baptista, Técnico Superior da Divisão da Indústria e Mercados; -----

--- 2.º Vogal suplente - Nuno Manuel Soares Alves, Técnico Superior da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos. -----

--- No âmbito das competências que lhe são atribuídas no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2021, de 30 de abril, o júri estabeleceu a seguinte ordem de trabalhos: -----

- I.--- Análise dos critérios gerais superiormente definidos e consequente fixação das fases que comportam os métodos de seleção; -----
- II.--- Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;-----
- III.--- Análise e elaboração dos modelos de fichas de avaliação dos métodos de seleção. -----

### PONTO I - ANÁLISE DOS CRITÉRIOS GERAIS

--- 1.1. Quanto ao ponto número um, por despacho da Exma. Senhora Subdiretora-Geral da DGRM, foi determinado que para o posto de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a Licenciatura,

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

preferencialmente na área de Economia ou Gestão, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, sendo o conteúdo funcional definido nos seguintes termos:-----

Funções consultivas, de estudo, planeamento e avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito das competências da DIM, nomeadamente:-----

- a) Gerir a Organização Comum dos Mercados dos Produtos da Pesca e da Aquicultura (O.C.M.), atualmente regulamentada pelo Regulamento (UE) 1379/2013, merecendo especial destaque as intervenções ligadas às organizações de produtores (reconhecimento, análise dos planos de produção e de comercialização e dos relatórios de atividade, controlo administrativo e no local da sua atividade, fixação de preços de desencadeamento do mecanismo de armazenagem, movimentação de embarcações e de mariscadores, autorização de novas espécies, de entre outras), às normas de comercialização, às informações dos consumidores, às regras da concorrência e à informação sobre o mercado; -----
- b) Assegurar a representação da DGRM em reuniões nacionais e europeias, em especial ligadas à O.C.M, elaborando os respetivos relatórios; -----
- c) Assegurar a representação da DGRM em grupos de trabalho ligados às áreas funcionais da DIM;-----
- d) Analisar projetos de investimento nas áreas da O.C.M. (apoio à elaboração e execução dos planos de produção e de comercialização das organizações de produtores e apoio à armazenagem de produtos da pesca), da indústria transformadora dos produtos da pesca e da aquicultura, da promoção dos produtos da pesca e da aquicultura e dos equipamentos dos portos de pesca; -----
- e) Proceder ao controlo administrativos de contratos de abastecimento de pescado, no contexto do Decreto-Lei n.º 81/2005 de 20 de abril;
- f) Coordenar os processos de aprovação das lotas, mercados grossitas, navios-fábrica e navios congeladores, incluindo a coordenação de vistorias. -----
- g) Elaborar informações; -----
- h) Prestar esclarecimentos aos agentes económicos relacionados com as áreas funcionais da DIM;-----

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

--- 1.2. Foi ainda determinado, atendendo à urgência do presente procedimento concursal, que será utilizado um único método de seleção obrigatório, designadamente a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e como método facultativo, a entrevista profissional de seleção. -----

--- 1.3. Por razões de celeridade e por se tratar de um procedimento de caráter urgente, a aplicação do método complementar será efetuado de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da supracitada portaria. -----

## PONTO II - DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

--- 2.1. Passando ao ponto dois da ordem de trabalhos da reunião, o júri definiu as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção: -----

--- Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) – 70 %; -----

--- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 30 %. -----

### 2.2. Prova de Conhecimentos (PC):

--- 2.2.1. Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, bem como a sua capacidade analítica e o conhecimento adequado da língua portuguesa, necessários ao exercício de atividade que caracteriza o posto de trabalho. -----

--- 2.2.2. A PC será de natureza teórica, revestindo a forma escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual e com consulta da bibliografia não anotada. Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a realização da prova, que terá a duração de 90 minutos. -----

--- 2.2.3. Para efeitos de aplicação deste método de seleção (PC), o júri definiu a bibliografia de apoio, conforme consta em anexo à presente ata (Anexo I). -----

--- 2.2.4. A PC tem carácter eliminatório sendo adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

### 2.3. Avaliação Curricular (AC):

--- 2.3.1. A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, definidas nos seguintes termos:

--- 2.3.2. **Habilitação Académica (HA)** - neste parâmetro é ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes. -----

--- Para o efeito, definiu o júri a seguinte escala: -----

Licenciatura -----	14 valores
Licenciatura na área da Economia ou Gestão -----	16 valores
Mestrado / Mestrado na área da Economia ou Gestão -----	+ 1 / + 1 valores
Doutoramento / Doutoramento na área da Economia ou Gestão -----	+ 1 / + 1 valores

--- 2.3.3. **Formação Profissional (FP)** - São ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, bem como pós-graduações, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação atuais e relevantes dos últimos 10 anos (2012 inclusive) para a área funcional do posto de trabalho a concurso. -----

--- Para o efeito, é estabelecida a seguinte escala: -----

Sem horas de formação -----	4 valores
Até 10 horas de formação -----	8 valores
De 11 horas até 30 horas de formação -----	12 valores
De 31 horas até 90 horas de formação -----	14 valores
De 91 horas até 180 horas de formação -----	16 valores
De 181 horas até 360 horas de formação -----	18 valores
Superior a 360 horas de formação -----	20 valores

--- No caso de formação relacionada com as funções do posto de trabalho, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração, são unicamente consideradas 7 horas de formação. -----



Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

--- Para efeitos de contabilização, é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário: -----

1 Dia	-----	7 horas
1 Semana	-----	35 horas
1 Mês	-----	140 Horas

--- **2.3.4. Experiência Profissional (Exp)** - Será considerada como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades que correspondam a carreira/categoria de grau de complexidade 3, em funções coincidentes/similares às funções atribuídas aos postos de trabalho em causa. -----

--- É estabelecida a seguinte escala: -----

Experiência	Duração	Valoração
<b>Profissional (Exp)</b>	Até 2 meses de experiência em funções coincidentes/similares	9 valores
	de 2 meses a 1 ano de experiência em funções coincidentes/similares	9 valores (+ 0,50 valores por cada mês completo de experiência para além dos 2 meses)
	Superior a 1 ano até 4 anos de experiência em funções coincidentes/similares	14 valores (+ 0,50 valores por cada 3 meses completos de experiência para além de 1 ano)
	Superior a 4 anos em funções coincidentes/similares	20 valores

--- A contagem do referido tempo de serviço será feita em meses completos. -----

--- **2.3.4. Avaliação de Desempenho (AD):** pondera-se a avaliação de desempenho obtida nos três últimos períodos de funções na administração pública. -----

--- A avaliação do desempenho é quantificada até às centésimas e efetuada nos seguintes termos:

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

--- A avaliação de desempenho obtida nos termos previstos das leis nº 10/2004, de 22 de março e n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é transformada na escala de 0 a 20 através da aplicação da seguinte regra de proporcionalidade: -----

--- Nota de cada período = classificação do período × 4-----

Sendo o resultado final deste parâmetro obtido através da aplicação da seguinte fórmula: -----

--- Somatório das notas de cada período na escala de 0 a 20 / 3 -----

--- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a um dos períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é considerado como classificação para esse período o valor obtido através da média das avaliações relativas aos outros dois períodos. -----

--- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores. -----

--- **2.3.5. Classificação da Avaliação Curricular (AC):** a ordenação dos candidatos pela aplicação da AC, será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, pela expressão da avaliação que resultar da ponderação dos fatores de análise, conforme consta da fórmula seguinte. -----

$$A.C. = 30 \% (HA) + 10\% (FP) + 50\% (ExP) + 10\% (AD)$$

## 2.4. Entrevista profissional de seleção (EPS)

--- **2.4.1.** Quanto ao método complementar a EPS visa analisar e avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal, expressão e fluência verbais, motivação e interesse, capacidade de adaptação profissional e valorização e atualização profissionais. -----

--- **2.4.2.** Na EPS são considerados quatro parâmetros, nas aceções seguidamente definidas, sendo cada um deles ponderado numa escala de cinco níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

--- 2.4.3. **Capacidade de Expressão e Fluência Verbais:** neste fator é ponderada a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal: -----

<b>Elevado</b>	Excelente 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.	20 Valores
<b>Bom</b>	Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Razoável qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, da transmissão aceitável de um ponto de vista e de capacidade mediana na articulação das ideias em exposição.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Fraca qualidade de expressão e de fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário pobre, da transmissão confusa de um ponto de vista e de reduzida capacidade de articulação das ideias em exposição.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, da transmissão muito confusa de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.	4 Valores

--- 2.4.4. **Motivação e Interesse:** neste fator são ponderadas as motivações profissionais do candidato face às exigências do posto de trabalho a que se candidata: -----

<b>Elevado</b>	Demonstração inequívoca de interesses e gostos bem polarizados, bem como da capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse inequívoca de elevada intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses personalizados pelo posto de trabalho a concurso.	20 Valores
<b>Bom</b>	Demonstração de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de boa intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas pelo posto de trabalho a concurso.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Demonstração aceitável de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Razoável espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de	12 Valores

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

	moderada intensidade vocacional, demonstrando razões comuns mas aceitáveis pelo posto de trabalho a concurso.	
<b>Reduzido</b>	Demonstração reduzida de interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Deficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de insuficiente intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse ou razões negativas pelo posto de trabalho a concurso.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Incapacidade manifesta para demonstrar interesses e gostos polarizados, bem como para escolha de objetivos e meios adequados. Inexistência total de espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	4 Valores

--- **2.4.5. Sentido Crítico e Inovação:** avalia a capacidade argumentativa e de análise crítica do candidato, face à resolução de situações hipotéticas ou reais que lhe são apresentadas: -----

<b>Elevado</b>	Excelente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, que tenha apelado a uma muito boa capacidade de inovação na procura de soluções.	20 Valores
<b>Bom</b>	Boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, que tenha apelado a uma boa capacidade de inovação na procura de soluções.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Razoável capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, que tenha apelado a uma suficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Reduzida capacidade de análise crítica e argumentativa, perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando hesitação, falta de convicção e fraca capacidade de inovação na procura de soluções.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando grande hesitação e falta de convicção e manifesta incapacidade de inovação na procura de soluções.	4 Valores

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

--- 2.4.6. **Qualidade da Experiência Profissional:** analisa o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no lugar a prover:-----

<b>Elevado</b>	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	20 Valores
<b>Bom</b>	Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Revela pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto trabalho.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	4 Valores

--- 2.4.7. A classificação de cada parâmetro da Entrevista Profissional de Seleção resultará de votação nominal e por maioria dos membros do júri. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos quatro parâmetros a avaliar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

--- 2.5. Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo que os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer dos métodos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

--- 2.6. A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção aplicáveis, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = 70\% (AC \text{ ou } PC) + 30\% (EPS)$$

Procedimento concursal comum para preenchimento de (1) um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão da Indústria e Mercados

--- 2.7. Em caso de igualdade serão utilizados os critérios de ordenação preferencial definidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2021, de 30 de abril. -----

**- PONTO III - Análise e elaboração dos modelos de fichas de avaliação dos métodos de seleção**

--- 3.1. Relativamente ao ponto número três da ordem de trabalhos da reunião, o júri procedeu à análise e elaboração dos modelos de fichas de avaliação do método de seleção AC e do método de seleção facultativo EPS. -----

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

--- Juntam-se os seguintes anexos, que fazem parte integrante da presente ata: -----

- Anexo I - Bibliografia para Prova de Conhecimentos. -----
- Anexo II - Ficha de avaliação do método - Avaliação Curricular. -----
- Anexo III - Ficha de avaliação do método - Entrevista de Profissional de Competências. ---

O Júri:

Presidente

1º Vogal

2º Vogal

Carlos Gonçalves

Ricardo Monte Saptista

Nuno Alves

**ANEXO I**  
**BIBLIOGRAFIA PARA PROVA DE CONHECIMENTOS**

A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte bibliografia/legislação devendo ser consideradas as respetivas alterações legislativas que sobre elas tenham recaído até à data da realização da prova:

Legislação genérica:

- a) Decreto-Lei n.º 49-A/2012, de 29 de fevereiro de 2012 (Aprova a orgânica da Direcção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos);
- b) Portaria n.º 394/2012, de 29/11 - Fixa a estrutura nuclear da Direcção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos
- c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) (artigos 101.º a 132.º);
- d) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo) (artigos 82.º a 85.º e artigos 102.º a 109.º);

## ANEXO II FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a): \_\_\_\_\_

<b>HAB = Habilitação académica</b>	
Licenciatura (14 valores)	<input type="checkbox"/>
Licenciatura na área da Economia e Gestão (16 valores)	<input type="checkbox"/>
Mestrado (+1 valor)	<input type="checkbox"/>
Mestrado na área da Economia e Gestão (+1 valor)	<input type="checkbox"/>
Doutoramento (+1 valor)	<input type="checkbox"/>
Doutoramento na área da Economia e Gestão (+1 valor)	<input type="checkbox"/>

<b>FP = Formação profissional</b>	
N.º de Horas: _____	
Sem formação = 4 valores / até 10 horas de formação = 8 valores / de 11 horas até 30 horas de formação = 12 valores / de 31 horas até 90 horas de formação = 14 valores / de 91 horas até 180 horas de formação = 16 valores / de 181 horas até 360 horas de formação = 18 valores / superior a 360 horas de formação = 20 valores.	
No caso de ações de formação sem menção de duração aplica-se a seguinte escala de conversão: 1 Dia = 7 horas / 1 Semana = 35 horas / 1 Mês = 140 horas.	

<b>EP = Experiência Profissional</b>	
<b>Experiência em funções coincidentes/similares:</b>	
N.º de meses: _____	
Até 2 meses de experiência em funções coincidentes/similares - 9 valores.	
de 2 meses a 1 ano de experiência em funções coincidentes/similares - 9 valores + 0,50 valores por cada mês completo de experiência para além dos 2 meses.	
Superior a 1 ano e até 4 anos de experiência em funções coincidentes/similares - 14 valores + 0,50 valores por cada 3 meses completos de experiência para além de 1 ano.	
Superior a 4 anos em funções coincidentes/similares - 20 Valores.	

<b>AD = Avaliação de Desempenho</b> - Nota de cada período = (avaliação de desempenho × 4 valores)	
Avaliação de desempenho de n-1	
Avaliação de desempenho de n-2	
Avaliação de desempenho de n-3	

<b>Nota Final da Avaliação Curricular (AC) = 0,30*HAB + 0,10*FP + 0,50*EP + 0,10*AD</b>	
---	--

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

\_\_\_\_\_

**ANEXO III**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS (CEFV)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)

MOTIVAÇÃO E INTERESSE (MI)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)

SENTIDO CRÍTICO E INOVAÇÃO (SCI)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)

CEFV	MI	SCI	QEP	Nota Final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = (CEFV + MI + SCI + QEP) / 4

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

---