

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de técnico superior, área de Psicologia Clínica para o Centro de Apoio Psicológico e Intervenção em Crise (CAPIC), do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P..

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de julho de 2020, reuniu nas Instalações do Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P. (INEM), o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Psicologia Clínica, para o CAPIC do INEM, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme a deliberação do Conselho Diretivo, de 15 de junho de 2020, constituído pelos seguintes elementos: Sónia Celeste Pereira da Cunha Campos, Técnica Superior Psicóloga, Responsável do CAPIC do INEM, I.P., que presidiu, e Joana Isabel Antunes Faria Anjos, Técnica Superior Psicóloga da Delegação Regional do Sul do INEM, I.P., e Maria Alexandra Peres, Técnica Superior do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do INEM, I.P., como vogais efetivos. -----

A reunião destinou-se a fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método a aplicar ao procedimento concursal, tendo o júri deliberado o seguinte: -----

- Será aplicado apenas um método de seleção obrigatório, prova de conhecimentos, complementado pelo método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada de Portaria). -----
- O método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (AC), será aplicado quando os candidatos sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, caso não tenham optado, no formulário de candidatura, pela sua não aplicação, nos termos do nº 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

1.Método de seleção obrigatório:

A Prova de conhecimentos (PC) será constituída por duas fases, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e será individual. Não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a sua realização. Terá uma duração de 90 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. Cada uma das fases terá uma duração de 45 minutos (com possibilidade de acréscimo de 15 minutos cada), com um intervalo de cinco minutos entre a 1ª e a 2ª fase. Neste intervalo não será permitida a saída da sala, destinando-se apenas a permitir aos candidatos munir-se dos documentos que tenham trazido para consulta. -----
A PC terá uma ponderação de 70% e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Especificando, refere-se que as fases desta Prova estão organizadas nos moldes seguintes: -----

- A 1ª fase é constituída por quatro questões de resposta aberta, sem consulta, a que corresponde um total de 20 valores. A pontuação será de 4 valores para as duas primeiras questões e de 6 valores para as duas últimas questões.

A ausência de resposta corresponde a 0 valores.

- A 2ª fase é constituída com 10 questões para as quais se indicam quatro afirmações, devendo o/a candidato(a) assinalar cada uma delas como verdadeira ou falsa, a que corresponde um total de 20 valores, sendo cada resposta certa valorada em 0,5 valores. A ausência de resposta corresponde a 0 valores. Nesta fase será permitida a consulta da documentação referida no ponto I e II seguintes.

A pontuação da Prova de Conhecimentos resultará da seguinte fórmula:

$$PC = (\text{pontuação respostas abertas} * 60\% + \text{pontuação respostas múltiplas} * 40\%)$$

Nesta segunda fase será permitida a consulta da documentação referida no ponto I e II seguintes:

I. Legislação: -----

- Decreto-Lei 124/2011 - Diário da República 1ª Série, n.º 249/2011, de 2011-12-29 – Aprova a Orgânica do Ministério da Saúde; -----
- Decreto-Lei n.º 34/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 32/2012, de 2012-02-14 – Aprova a Orgânica do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.; -----
- Portaria n.º 158/2012 – Diário da República 1ª Série, n.º 99/2012, de 2012-05-22 – Aprova os Estatutos do Instituto Nacional de Emergência Médica, I. P.; -----
- Deliberação n.º 853/2012 – Diário da República 2ª série, n.º 125/2012, de 2012-06-29 – Criação das unidades orgânicas flexíveis do INEM, I. P.; -----
- Despacho n.º 14041/2012, Ministério da Saúde – Diário da República 2ª Série, n.º 209/2012, de 2012-10-29 -Determina que o Centro de Orientação de Doentes Urgentes é uma estrutura de coordenação operacional centralizada de toda a atividade do Sistema Integrado de Emergência Médica (SIEM); -----
- Despacho 10109/2014, Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde - Diário da República, 2ª série, n.º 150/2014, de 2014-08-06 - Regulamenta o funcionamento das UMIPE; -----
- Deliberação n.º 31/2012 de 23 novembro – Psicólogos do CODU do INEM, I.P (documento disponível na documentação do procedimento concursal); -----
- Serviços (CODU e CAPIC) do INEM, I.P. (www.inem.pt); -----
- Código de Ética do INEM, I.P. (www.inem.pt); -----
- Missão, Visão e Valores do INEM, I.P (www.inem.pt) -----

II. Bibliografia: -----

- Aguilera, D. (1997). Crisis Intervention: Theory and Methodology (8th Ed.). C.V. Mosby.

- American Psychiatric Association (2014). Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-V. England: American Publishing.
- Brymer, M., Jacobs, A., Layne, C., Pynoos, R., Ruzek, J., Steinberg, A., ... Watson, P. (2006). Psychological first aid: Field operations guide (2nd ed.). United States: National Child Traumatic Stress Network, & National Center for PTSD.
- Everly, G. & Mitchell, J.(1999).Critical incident stress management: A new era and standard of care incrisis intervention (2ndEd). Ellicott City, MD: Chevron Publishing.
- Inter-Agency Standing Committee (IASC, Comitê Permanente Interagências) (2007). Diretrizes do IASC Sobre saúde mental e apoio psicossocial em emergências humanitárias. Tradução de Márcio Gagliato. Genebra: IASC.
- James, R. & Gilliland, B. (2013). Crisis Intervention Strategies (7thEd.). Belmont: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- National Child Traumatic Stress Network and National Center for PTSD (2005). Psychological First Aid: Field Operations Guide. Roberts, A. R. (2005). Crisis intervention handbook: Assessment, treatment and research (3ª Ed.). NY: Oxford University Press.
- NSWHealth (2000). Disaster Mental Health Response Handbook. Center for Mental Health (Sidney) &NSW Institute of Psychiatry (U.S.A.).
- Organização Mundial da Saúde (2015). Primeiros cuidados psicológicos: guia para trabalhadores de campo. Brasília, DF: OPAS, 2015.
- Roberts, A. (2002). Assessment, Crisis Intervention, and Trauma Treatment: the integrative ACT Intervention Model. Rutgers University (U.S.A.).
- Roberts, A. (2005). Crisis intervention handbook: Assessment, treatment and research (3ª Ed.). NY: Oxford University Press.
- Young, B., Ford, J., Ruzek, J., Friedman, M. & Gusman, F. (2001) Disaster Mental Health Services: A Guide Book for Clinicians and Administrators. The National Center for Post-traumatic Stress Disorder.

1.2.A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância designadamente as habilitações, sobretudo profissionais, o percurso profissional, o tipo de funções exercidas, a relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada e a avaliação de desempenho relativa ao último período em que cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho (não superior aos últimos 3 biénios). A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 70%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devendo ser ponderados os subfatores dos fatores que se seguem, uma vez que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos fatores de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$.

1.2.1.Habilitação Académica (HA): será ponderada a habilitação detida pelo/a candidato/a, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de Técnico Superior, Licenciatura, da seguinte forma:

- Doutoramento em Psicologia Clínica – 20 valores; -----
- Título de Psicólogo Especialista em Psicologia Clínica e da Saúde (reconhecida pela Ordem dos Psicólogos Português) – 19 valores; -----

- Licenciatura em Psicologia Clínica (pré -Bolonha) /Mestrado integrado em Psicologia Clínica (pós -Bolonha)– 18 valores. -----
- Licenciatura em Psicologia em outra área adequada às atividades do posto de trabalho – 14 valores-----

1.2.2. Formação Profissional (FP): que terá uma pontuação máxima de 20 valores e serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente e indiretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada por Diplomas/Certificados e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, sendo contabilizados da seguinte forma (subfatores): -----

- **Formação Profissional diretamente relacionada (FPDR):** -----

- Formação em Intervenção em Crise e Emergência Psicológica – +2 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas– 18 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas – 16 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas– 12 valores. -----

- **Formação Profissional indiretamente relacionada (FPIR):** -----

- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas– 20 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 75 e < 100 horas– 18 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas – 14 valores; -----
- Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas– 12 valores. -----

A participação em seminários ou conferências sem definição explícita da carga horária, será considerada como tendo uma duração de 3h30, equivalente a meio dia. Os cursos de formação com vários módulos são pontuados apenas uma vez, considerando-se para o efeito o somatório das horas dos referidos módulos. Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias. -----

A classificação da **Formação Profissional (FP)** é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula: $FP = (FPDR * 80\%) + (FPIR * 20\%)$ -----

1.2.3. Experiência Profissional (EP): terá uma pontuação máxima de 20 valores, será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, diretamente e/ou indiretamente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área de atuação e que se encontrem devidamente comprovadas, sendo contabilizadas da seguinte forma (subfatores).-----

- **Experiência profissional diretamente relacionada (EPDR):** -----

- ≥ 5 anos – 20 valores; -----

- ≥ 3 anos e < 5 anos – 18 valores; -----
- ≥ 1 e < 3 anos – 16 valores; -----
- Até 1 ano – 12 valores. -----

- **Experiência profissional em outras funções (EPOF):** experiência não referida em EPDR e que se relacionem indiretamente com a atividade do posto trabalho a ocupar, sendo contabilizadas da seguinte forma: -----

- ≥ 5 anos – 20 valores; -----
- ≥ 3 anos e < 5 anos – 18 valores; -----
- ≥ 1 e < 3 anos – 16 valores; -----
- Até 1 ano – 12 valores. -----

A classificação da Experiência Profissional é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (EPDR * 90\%) + (EPOF * 10\%).$$

1.2.4. Avaliação de Desempenho (AD): será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades 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. -----

- Desempenho excelente- 20 valores; -----
- Desempenho relevante – 16 valores; -----
- Desempenho adequado – 14 valores; -----
- Ausência não imputável ao candidato -10 valores; -----
- Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
- Ausência imputável ao candidato – 0 valor. -----

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores -----

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve definir o valor positivo a ser considerado, que será 10 pontos, nos termos da alínea c) do artigo 8.º da Portaria. -----

1.2.5. Para efeitos de avaliação do método de seleção “avaliação curricular” foi elaborada a correspondente grelha de avaliação curricular, e que constitui o Anexo I da presente ata. -----

2. Método de seleção facultativo:

2.1. Relativamente ao método de seleção facultativo, será adotada a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que 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. Para cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o Anexo II da presente ata, segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar:-----

- a) **Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP)** – Visa avaliar a experiência profissional que o candidato detém de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido. -----
- b) **Motivação para o exercício da função (MO)** – Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação. -----
- c) **Sentido crítico (SC)** – Visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura, considerando o posto de trabalho a que se está a candidatar. -----
- d) **Relacionamento interpessoal (RI)** - Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos. Pretende-se perceber a atitude, facilitadora ou não, em contextos adversos, como se relaciona, como gere as dificuldades e eventuais conflitos. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 20 minutos. -----

3. Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria, da seguinte forma: -----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; -----
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; -----
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do citado artigo, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal. -----

4. A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: -----

OF = 0,70 PC + 0,30 EPS -----

Ou -----

OF = 0,70 AC + 0,30 EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

AC = Avaliação Curricular -----

1.2.5. Para efeitos de avaliação foi elaborada a ficha de classificação final, que constitui o Anexo III da presente ata. -

5. Em caso de igualdade da classificação final serão usados os critérios de desempate constantes do artigo 27.º da Portaria. -----

6. Serão excluídos do presente procedimento concursal, os candidatos que: -----

- Apresentem candidatura fora do prazo constante do aviso de abertura; -----
- Não reúnam os requisitos enumerados no ponto 11 do respetivo aviso de abertura; -----
- Obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos métodos de seleção, bem como na classificação final;
- Não possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; -----
- Serão ainda considerados outros motivos de exclusão, desde que complementados nos diplomas legais que regulam o procedimento concursal em apreço. -----

7. Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para a realização da entrevista profissional de seleção, por notificação, através das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EPS. -----

8. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

9. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do INEM, I.P.. -----

Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam. -----

O Júri

A Presidente

(Sónia Celeste Pereira da Cunha Campos)

A 1.ª Vogal efetiva

(Joana Isabel Antunes Faria Anjos)

A 2.ª Vogal Efetivo

(Maria Alexandra Peres)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Parâmetros			Classificação	
			Pontos	Pontuação Obtida
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	HA	Doutoramento na área da Psicologia	20	0
		Título de Psicólogo Especialista em Psicologia Clínica e da Saúde (reconhecida pela Ordem dos Psicólogos Portugueses)	19	
		Licenciatura em Psicologia Clínica (pré -Bolonha) /Mestrado integrado em Psicologia Clínica (pós -Bolonha)	18	
		Licenciatura em Psicologia em outra área adequada às atividades do posto de trabalho	14	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização nas áreas da Psicologia, bem como ações de formação profissional, designadamente: estágios profissionais, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente e indiretamente relacionadas com a atividade do posto de trabalho a preencher.	FPDR	Formação em Intervenção em Crise e Emergência Psicológica	+2	0
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas	18	
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas	16	
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas	14	
		Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas	12	
	FPIR	Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas	20	0
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 100 e < 200 horas	18	
		Cursos/Ações de formação profissional ≥ 50 e < 100 horas	14	
		Cursos/Ações de formação profissional < 50 horas	12	
	Total FP = (FPDR *90%)+(FPIR*10%)			0
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, diretamente e/ou indiretamente com as atividades inerentes do posto de trabalho a preencher.	EPDR	≥ 5 anos	20	0
		≥ 3 anos e < 5 anos	18	
		≥ 1 e < 3 anos	16	
		Até 1 ano	12	
	EPIR	≥ 5 anos	20	0
		≥ 3 anos e < 5 anos	18	
		≥ 1 e < 3 anos	16	
		Até 1 ano	12	
(EP = (EPDR *90% + EPIR *10%)			0	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD). Avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.	AD	Desempenho excelente	20	0
		Desempenho relevante	16	
		Desempenho adequado	14	
		Ausência não imputável ao candidato	10	
		Desempenho Inadequado	8	
		Ausência imputável ao candidato	0	
TOTAL= (HA+ FP+ EP+ AD)/4			0	



SNS SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Competência	Parâmetros	Classificação				
		Pontos possíveis	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Pontuação obtida
Nível de conhecimentos e experiência profissional (EP) Visa avaliar a experiência profissional que o candidato detém de acordo com atividades caracterizadoras do perfil pretendido	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Motivação para o exercício da função (MO) Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Sentido Crítico (SC) Visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura, considerando o posto de trabalho a que se está a candidatar.	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Relacionamento interpessoal (RI) Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos. Pretende-se perceber a atitude, facilitadora ou não, em contextos adversos, como se relaciona, como gere as dificuldades e eventuais conflitos.	Elevado	20				
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
					TOTAL	



REPÚBLICA
PORTUGUESA
SAÚDE



SNS SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE

Sónia Celeste Pereira da Cunha Campos



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

FICHA DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

METODOS DE SELEÇÃO	Pontuação Obtida
PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)	
AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)	

CLASSIFICAÇÃO FINAL	OF = 0,70 PC + 0,30 EPS	
	ou	
	OF = 0,70 AC + 0,30 EPS	

A Presidente do Júri

(Sónia Celeste Pereira da Cunha Campos)