

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO 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) | HÁ | Habilitação Superior à exigida nas áreas requeridas | 20 | | |
| | | Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira nas áreas requeridas | 18 | | |
| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, diretamente e/ou indiretamente relacionadas com as atividades inerentes do posto de trabalho a preencher. | EPDR | Experiência anterior em contabilidade pública (+ 2) | 2 | | |
| | | ≥ 5 anos | 18 | | |
| | | ≥ 3 anos e < 5 anos | 17 | | |
| | | ≥ 1 e < 3 anos | 16 | | |
| | | Até 1 ano | 12 | | |
| | | | | | 0 |
| | EPOF | ≥ 5 anos | 20 | | |
| | | ≥ 3 anos e < 5 anos | 18 | | |
| | | ≥ 1 e < 3 anos | 16 | | |
| | | Até 1 ano | 12 | | |
| (EP = (EPDR *90% + EPOF *10%) | | | | | |
| FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização nas áreas de preferência, 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 | Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas | 20 | | |
| | | 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 | | |
| | FPIR | Cursos/Ações de formação profissional ≥ 200 horas | 20 | | |
| | | 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 *80%)+(FPIR*20%) | | | | 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 | | |
| | | Desempenho relevante | 16 | | |
| | | Desempenho adequado | 14 | | |
| | | Ausência não imputável ao candidato | 10 | | |
| | | Desempenho Inadequado | 2 | | |
| | | Ausência imputável ao candidato | 0 | | |
| TOTAL= (HA+ FP+ EP+ AD)/4 | | | | 0 | |


PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 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 | | | | Pontuação obtida |
|--|--------------|------------------|------------|-----------|-----------|------------------|
| | | Pontos possíveis | Presidente | 1.º Vogal | 2.º Vogal | |
| 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 | | | | | | 0 |



SNS SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

N.º CANDIDATO

NOME

FICHA DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

| MÉTODOS DE SELEÇÃO | Pontuação Obtida |
|--|------------------|
| PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) | |
| AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) | |
| ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) | |

| | | |
|---------------------|-------------------------|---|
| CLASSIFICAÇÃO FINAL | CF = 0,70 PC + 0,30 EPS | - |
| | ou | |
| | CF = 0,70 AC + 0,30 EPS | - |

O Presidente do Júri