

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (INSTITUTO DE HISTOLOGIA E BIOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO)**

**- ATA 1 -**

Aos 26 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, reuniu o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior do mapa de pessoal não docente da **Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa (Instituto de Histologia e Biologia da Desenvolvimento)** e constituído por:

**Presidente** – Professor Associado Edgar Rodrigues Almeida Gomes, do Instituto de Histologia e Biologia do Desenvolvimento da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

**Vogais Efetivos:**

**1.º Vogal Efetivo** – Professora Auxiliar Hélia Cristina de Oliveira Neves, do Instituto de Histologia e Biologia do Desenvolvimento da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa

**2.º Vogal Efetivo** – Dr. Rui Miguel dos Santos Gomes, Chefe de Divisão da Área de Recursos Humanos e Vencimentos da FMUL da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

**Vogais Suplentes:**

**1.º Vogal Suplente** – Professor Associado Carlos Eugénio Plancha dos Santos, do Instituto de Histologia e Biologia do Desenvolvimento da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;

**2.º Vogal Suplente** – Dr.ª Isabel Maria Costa Aguiar, Diretora de Serviços de Gestão Administrativa da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal que lhe suceder na ordem suprarreferida.

Estando presentes o Presidente do Júri, o 1.º vogal efetivo e o 2.º vogal efetivo, foi dado início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro e que foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais e os requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;
2. Métodos de seleção e fixação dos parâmetros para cada método de seleção:
  - a. Prova de Conhecimentos (PC)
  - b. Avaliação Psicológica (AP),
  - c. Avaliação Curricular (AC),
  - d. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),
  - e. Entrevista Profissional de Seleção (EPS);
3. Sistema de valoração final;
4. Aprovação da Prova de Conhecimentos e fichas dos respetivos critérios de correção, de avaliação curricular e ficha de Entrevista Profissional de Seleção;
5. Escolha da entidade competente para a realização da Avaliação Psicológica.

Da definição dos itens de trabalho propostos será elaborado o respetivo Aviso a publicar para abertura de procedimento concursal tendo em conta o conteúdo das informações autorizadas para a abertura do procedimento.

**1. DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS GERAIS E DOS REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA O PREENCHIMENTO DO POSTO**

### DE TRABALHO DE ACORDO COM O RESPETIVO PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

Os **requisitos gerais** de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Como **requisito específico** exige-se a titularidade de Licenciatura nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Para **requisitos preferenciais** são definidos os seguintes:

- a) Licenciatura em Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica;
- b) Curso de experimentação animal FESALA, categoria B e acreditação da DGAV para efetuar procedimentos em animais.
- c) Experiência profissional em instituições de ensino superior e/ou investigação;  
Mais se requer as seguintes competências:
- d) Elevada orientação para resultados;
- e) Capacidade de trabalho em equipa e de partilha de tarefas;
- f) Elevado sentido de responsabilidade para com o serviço e orientação para o serviço público;
- g) Comprovada capacidade de organização e planeamento;
- h) Elevada capacidade de análise da informação e elevado sentido crítico.

Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de maio, na sua versão atual, as candidaturas deverão ser formalizadas, preferencialmente, em suporte eletrónico, mediante o preenchimento do formulário tipo de candidatura, aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, de 8 de maio, e acompanhadas pelos anexos nele referidos.

Não serão aceites candidaturas remetidas por correio postal registado nem entregues presencialmente.

## 2. MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

Nos termos do disposto no artigo 36º, do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- **Métodos de seleção obrigatórios** - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);
- **Método de seleção facultativo ou complementar** - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nos termos do disposto nos n.º 2 e n.º 3 do artigo 36º, do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:

- **Métodos de seleção obrigatórios** - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- **Método de seleção facultativo ou complementar** - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Assim sendo, o Júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos de seleção:

### 2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, revestindo forma escrita e efetuada em suporte de papel. É valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A Prova de Conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica

diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa. As questões a realizar têm por base, nomeadamente, os temas especificados no anexo 1.

A Prova de Conhecimentos será anexada à presente ata – Anexo 2 - dela fazendo parte integrante.

A Prova de Conhecimentos tem um coeficiente de ponderação de **45%** na Classificação Final (CF), tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

## 2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido para o efeito.

A Avaliação Psicológica tem um coeficiente de ponderação de **25%** na Classificação Final (CF), sendo valorada, caso existam, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

## 2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

### 2.3.1 Fatores a considerar:

Na Avaliação Curricular, serão considerados os seguintes fatores:

- A Habilitação Académica (HA),
- A Formação Profissional (FP),
- A Experiência Profissional (EP),
- A Avaliação do Desempenho (AD).

Cada fator tem a pontuação máxima de 20 valores.

**Habilitação Académica (HA)** neste parâmetro será apreciada a Habilitação Académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico, da seguinte forma:

Licenciatura (grau I)	16 valores
Mestrado ou Pós-Graduação (grau II)	18 valores
Doutoramento (grau III)	20 valores

### Formação Profissional (FP)

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente certificados e comprovados no processo de candidatura submetido e cuja atualidade seja considerada.

A Formação Profissional será avaliada de acordo com o seguinte quadro, considerados os valores agregados de horas de formação:

Sem frequência de ações de formação profissional adequados à área	0 valores
Com frequência até 50h de formação profissional adequada à área	12 valores
Com frequência até 100h formação profissional adequada à área	16 valores
Com frequência até 150h formação profissional adequada à área	18 valores
Com frequência de mais de 150h de formação profissional adequada à área	20 valores

**Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade do mesmo.

O fator EP é constituído por dois subfactores:

**1º Subfactor (F)**

Será avaliado o exercício das funções (F) que se considera contribuírem especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se a experiência em:

- a) Tarefas de execução técnica e gestão laboratorial;
- b) Realização de técnica histológica com colorações de rotina;
- c) Realização de histoquímicas e imunocitoquímicas;
- d) Realização de hibridação in situ; criomicrotomia; metodologias ultraestruturais; isolamento, caracterização e cultura de células;
- e) Aplicação de técnicas básicas e avançadas de biologia molecular e biologia da reprodução.
- f) Competências na manutenção e manipulação de colónias transgênicas de murganhos e embriões de aves.

A pontuação do subfactor F resulta do apuramento, em concreto, do número total das alíneas identificadas em que o candidato possui experiência de desempenho efetivo. A cada alínea identificada, é atribuído o valor numérico de 1.

**2º Subfactor (T)**

A EP será ainda classificada tendo em conta o tempo (T) de desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento de acordo com a seguinte tabela, e respetivo ponderador:

≤5 Anos	0,5	0,5
> De 5 até ≤9 anos	0,8	0,8
> 10 Anos	1	1

A pontuação a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \left[ \frac{(20 * F)}{6} * T \right]$$

**Avaliação do Desempenho (AD)**

Resultará da valoração atribuída às três (3) últimas avaliações em que o candidato executou atribuição ou competência idêntica às do posto a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \left[ \frac{(AV1 + AV2 + AV3 - 1)}{3} \right] * 5$$

**ou**

Resultará da média aritmética simples da valoração atribuída às menções das últimas três (3) avaliações em que o candidato executou atribuição ou competência idêntica às do posto de trabalho a ocupar:

Excelente	20 Valores
Muito Bom/Relevante	18 Valores

Bom/Adequado	16 Valores
Necessita de desenvolvimento	10 Valores
Insuficiente/Inadequado	0 Valores

$$AD = \frac{AV1 + AV2 + AV3}{3}$$

Na ausência de menção de Avaliação de Desempenho, por causa não imputável ao trabalhador, o valor a considerar será **10**.

### 2.3.2 Fórmula classificativa da Avaliação Curricular (AC)

De acordo com o disposto no n.º 4 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual, a Avaliação Curricular é expressa **numa escala de 0 a 20 valores**, com valoração até às **centésimas**, sendo a classificação obtida através de média ponderada das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

$$AC = \frac{HA + 3FP + 2EP + AD}{7}$$

A Avaliação Curricular tem um coeficiente de ponderação de **45%** na Classificação Final (CF) e será pontuada numa **escala de 0 a 20** valores.

## 2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC 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**.

A Entrevista de Avaliação de Competências tem um coeficiente de ponderação de **25%** na Classificação Final (CF).

## 2.5 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

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. 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:

**2.5.1 Sentido Crítico** – Visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas;

**2.5.2 Motivação** – 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;

**2.5.3 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;

**2.5.4 Qualidade da Experiência Profissional** – Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;

**2.5.5 Valorização e Atualização Profissional** – Visando 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.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Profissional de Seleção resultará da média obtida em cada um dos fatores de ponderação estabelecidos.

A Entrevista Profissional de Seleção tem um coeficiente de ponderação de **30%** na Classificação Final (CF).

### 3. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

**3.1** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a **escala classificativa de 0 a 20 valores**, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método (n.º 1 do artigo 26.º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual).

Assim sendo:

$$AF = (0,45 \times PC \text{ ou } AC) + (0,25 \times AP \text{ ou } EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

AF – Avaliação final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**3.2** Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é **eliminatório**, sendo **excluído** do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração **inferior a 9,5 valores** ou que tenha obtido menção de não apto, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

**3.3** Em situações de **igualdade de valoração** têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas nos termos do n.º 1, do artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro).

**3.4** 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 artigo 27º da Portaria referida no ponto anterior.

### 4. APROVAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS E FICHAS DOS RESPECTIVOS CRITÉRIOS DE CORREÇÃO, DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

O júri deliberou ainda aprovar o **modelo da Prova de Conhecimentos** e, bem assim, das **fichas individuais da Avaliação Curricular** e da **Entrevista Profissional de Seleção** que fazem parte integrante da presente Ata (Anexos 2, 3 e 4, respetivamente).

## 5. ESCOLHA DA ENTIDADE COMPETENTE PARA A REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Mais deliberou o Júri que para aplicação do método de Avaliação Psicológica a mesma será realizada, preferencialmente, pela psicóloga e consultora de recursos humanos, Dr.ª Mafalda Alexandra Barreira de Figueiredo Galinho.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

Presidente

---

(Prof. Doutor Edgar Almeida Gomes)

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

---

(Profª. Doutora Hélia Neves)

---

(Dr. Rui Miguel dos Santos Gomes)

Anexos: os mencionados

## ANEXO 1

## Bibliografia a aplicar na Prova de Conhecimentos

**a. Administração Pública:**

- a.1. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,
- a.2. Código do Trabalho;
- a.3. Código do Procedimento Administrativo;
- a.4. Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública.

**b. Orgânica e funcionamento da Universidade de Lisboa, da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa e do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior:**

- b.1. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- b.2. Estatutos da Universidade de Lisboa;
- b.3. Estatutos da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa;
- b.4. Regulamento Orgânico dos Serviços da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa.

**c. Temas específicos da atividade para que é aberto o concurso:**

- c.1. Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- c.2. "Isolamento, caracterização e cultura de células."  
Doug Melton (2011). StemBook. Massachusetts General Hospital, Massachusetts, USA (eBook)  
<http://www.stembook.org/>
- c.3. "Técnicas básicas de biologia molecular e biologia da reprodução"  
Current Practices and Controversies in Assisted Reproduction (2002) Vayena, E, Rowe, PJ, Griffin, PD  
(World Health Organization). Geneva, Switzerland.  
<http://www.who.int/reproductivehealth/publications/infertility/9241590300/en/>



## ANEXO 2

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (INSTITUTO DE HISTOLOGIA E BIOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO)

### PROVA DE CONHECIMENTOS

#### Identificação do Candidato

<i>Nome do candidato/a:</i> _____		
<i>Código do candidato/a:</i>	<input type="text"/>	<i>Data:</i> XX de XXX de 2022

**PROVA ESCRITA DE AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTOS GERAIS E ESPECÍFICOS**  
(Prova com consulta de documentação, de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos)

#### Leia com atenção:

A presente prova totaliza a pontuação máxima de 20 valores, sendo constituída por 3 (três) grupos de questões:

Grupo 1: constituído por 10 (dez) questões, com uma pontuação total de 10 valores que incidem sobre as matérias da alínea a) do anexo I;

Grupo 2: constituído por 3 (três) questões, com uma pontuação total de 4,5 valores que incidem sobre as matérias da alínea b) do anexo I;

Grupo 3: constituído por 1 (uma) questão de desenvolvimento, com uma pontuação total de 5,5 valores que incidem sobre as matérias da alínea b) do anexo I.

À ausência de resposta atribuir-se-á a pontuação zero.

**ANEXO 3**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (INSTITUTO DE HISTOLOGIA E BIOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO)**

**Ficha de Avaliação Curricular**

Nome candidata/o: \_\_\_\_\_

**1 – Habilitações Académicas (HA):**

Licenciatura (grau I)	16 valores
Mestrado ou Pós-Graduação (grau II)	18 valores
Doutoramento (grau III)	20 valores

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

**2 – Formação profissional (FP):**

Apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal que se encontrem devidamente certificados e comprovados no processo de candidatura submetido e cuja atualidade seja considerada. Não é valorada a presença em seminários, congressos, encontros, jornadas, palestras, conferências, colóquios e estágios, exceto quando o candidato participou com a apresentação de trabalho técnico e/ou científico relacionado com a área funcional do concurso.

Pontuação

Sem frequência de ações de formação profissional adequados à área	0 valores	
Com frequência até 50h de formação profissional adequada à área	12 valores	
Com frequência até 100h formação profissional adequada à área	16 valores	
Com frequência até 150h formação profissional adequada à área	18 valores	
Com frequência de mais de 150h de formação profissional adequada à área	20 valores	

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

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

Pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, isto é, desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o lugar, num máximo de 20 valores (pontuação cumulável):

O fator EP é constituído por dois subfactores: **1º Subfactor (F)** e **2º Subfactor (T)**.

Será avaliado o exercício das funções (F) que se considera contribuir especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso:

Tarefas de execução técnica e gestão laboratorial;	
Realização de técnica histológica com colorações de rotina;	
Realização de histoquímicas e imunocitoquímicas;	
Realização de hibridação in situ; criomicrotomia; metodologias ultraestruturais; isolamento, caracterização e cultura de células;	
Aplicação de técnicas básicas e avançadas de biologia molecular e biologia da reprodução;	
Competências na manutenção e manipulação de colónias transgênicas de murghos e embriões de aves.	

e tendo em conta o tempo (T) de desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento de acordo com a seguinte tabela, e respetivo ponderador:

≤5 Anos	0,5
> De 5 até ≤ 9 anos	0,8
> 10 Anos	1

E aplicada a seguinte fórmula final à experiência profissional:

$$EP = [ ( 20 * F ) ]$$

6

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

#### 4 – Avaliação de Desempenho (AD):

Avaliação	AV1	AV2	AV3	Total
Excelente				
Muito Bom/Relevante				
Bom/Adequado				
Necessita de Desenvolvimento				
Insuficiente/Inadequado				
<b>TOTAL</b>				

<b>FÓRMULA:</b>	<b>RESULTADO:</b>

$AD = \frac{[(AV1+AV2+AV3) - 1] * 5}{3}$	AD=
--	-----

5. Resultado (AC):

FÓRMULA:	RESULTADO:
$AC = \frac{HA + (3FP) + (2EP) + AD}{7}$	$AC = \frac{\quad + 3X \quad + 2X \quad + \quad}{7} =$

Resultado:

ANEXO 4



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL NÃO DOCENTE DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA - INSTITUTO DE HISTOLOGIA E BIOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO

Aviso n.º / BEP

Nome:

DATA:

SENTIDO CRÍTICO		ITEM 1					Classificação Obtida
		Pontuação					
FATORES		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	0,000
	Compreensão das competências e exigências funcionais do cargo						
	Visão crítica e estratégica acerca dos objectivos do cargo						
	Capacidade em estabelecer metodologias de trabalho						
	Forma como perspectiva o respetivo conteúdo funcional						
Total		0	0	0	0	0	

MOTIVAÇÃO		ITEM 2					Classificação Obtida
		Pontuação					
FATORES		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	0,000
	Grau de interesse acerca da função em geral e daquela a que concorrem em particular						
	Reacção em cenários organizacionais mais exigentes, num contexto de mudança						
	Capacidade de entender e gerir emoções						
	Necessidade de realização pessoal e profissional						
Total		0	0	0	0	0	

EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS		ITEM 3					Classificação Obtida
		Pontuação					
FATORES		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	0,000
	Fluência do discurso						
	Consistência e coerência das respostas						
	Capacidade de raciocínio rápido e vivo						
	Capacidade de estabelecer empatia						
Total		0	0	0	0	0	

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		ITEM 4					Classificação Obtida
		Pontuação					
FATORES		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	0,000
	Capacidade de estabelecer relações inter e intra-organizacionais						
	Capacidade em adequar a experiência profissional ao lugar posto a concurso						
	Identifica mais-valias da experiência anterior, face ao lugar a que se candidata						
	Descreve metodologias e indicadores utilizados, no âmbito do lugar a que se candidata						
Total		0	0	0	0	0	

VALORIZAÇÃO E ACTUALIZAÇÃO PROFISSIONAL		ITEM 5					Classificação Obtida
		Pontuação					
FATORES		4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	0,000
	Preocupação com a valorização pessoal						
	Preocupação com a valorização profissional						
	Forma como perspectiva a atualização profissional						
	Atenção pelo envolvimento pessoal na autopromoção						
Total		0	0	0	0	0	

Classificação Entrevista Profissional de Seleção (sem ponderação)

0,000