

| Análise Curricular (AC) - Grelha Classificativa | | Avaliação Curricular |
|---|------|----------------------|
| Aviso (extrato) no DR | DATA | 0 |
| Código da Oferta de Emprego na BEP | | |
| Candidato | | |

| Habilitações Académicas (HA) | Valoração HA |
|------------------------------|--------------|
|------------------------------|--------------|

| Subcritérios a ponderar | Valoração a atribuir | 0 |
|--|----------------------|---|
| Licenciatura pós-Bolonha | 14 | |
| Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha | 16 | |
| Mestrado pré-Bolonha | 18 | |
| Doutoramento | 20 | |

| Experiência Profissional (EP) | Valoração EPS |
|-------------------------------|---------------|
|-------------------------------|---------------|

| Subcritérios a ponderar | Valoração a atribuir | 0 |
|-------------------------|----------------------|---|
| Sem incidência | 0 | |
| Até 1 ano | 16 | |
| De 1 até 3 anos | 18 | |
| Mais de 3 anos | 20 | |

| Formação Profissional (FP) | Valoração FP |
|----------------------------|--------------|
|----------------------------|--------------|

| Subcritérios a ponderar | Valoração a atribuir | 0 |
|-------------------------|----------------------|---|
| Não comprovada | 0 | |
| Sem incidência | 0 | |
| Até 100 horas | 16 | |
| Mais de 100 horas | 20 | |

JÚRI :

O(A) Presidente :

O(A) 1.º Vogal :

O(A) 2.º Vogal :

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Registo do Avaliador

Aviso (extrato) no DR

DATA

Código da Oferta de Emprego na BEP

CANDIDATO

AVALIADOR

Valoração Qualitativa

MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (MP)

SENTIDO CRÍTICO (SC)

EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL (EFV)

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP)

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Registo do Avaliador

| | | | | | |
|---|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| Aviso (extrato) no DR | | | | DATA | |
| Código da Oferta de Emprego na BEP | | | | | |
| CANDIDATO | | | | | |
| AVALIADOR | | | | | |
| Valoração quantitativa | | | | | |
| MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (MP) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| SENTIDO CRÍTICO (SC) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL (EFV) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Registo do Avaliador

| | | | | | |
|---|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| Aviso (extrato) no DR | | | | DATA | |
| Código da Oferta de Emprego na BEP | | | | | |
| CANDIDATO | | | | | |
| AVALIADOR | | | | | |
| Valoração quantitativa | | | | | |
| MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (MP) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| SENTIDO CRÍTICO (SC) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL (EFV) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |
| RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI) | Classificação | | | | |
| | Insuficiente (4 valores) | Reduzido (8 valores) | Suficiente (12 valores) | Bom (16 valores) | Elevado (20 valores) |
| | | | | | |

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Resultado Final

| | |
|------------------------------------|------|
| Aviso (extrato) no DR | DATA |
| Código da Oferta de Emprego na BEP | |
| Candidato | |

| Parâmetros da Avaliação | Júri | Valoração Nominal | Média Aritmética Simples das Classificações dos Parâmetros a avaliar |
|--|------------|-------------------|--|
| Motivação Profissional (MP) | Presidente | | 0 |
| | 1.º Vogal | | |
| | 2.º Vogal | | |
| Sentido Crítico (SC) | Presidente | | 0 |
| | 1.º Vogal | | |
| | 2.º Vogal | | |
| Expressão e Fluência Verbal (EFV) | Presidente | | 0 |
| | 1.º Vogal | | |
| | 2.º Vogal | | |
| Qualidade da Experiência Profissional (QEP) | Presidente | | 0 |
| | 1.º Vogal | | |
| | 2.º Vogal | | |
| Relacionamento Interpessoal (RI) | Presidente | | 0 |
| | 1.º Vogal | | |
| | 2.º Vogal | | |
| Classificação Final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) | | | 0 |

| Intervalo de Pontuação Obtida na Entrevista (Valores) | (de 0 a 4) | (de 4,01 a 8) | (de 8,01 a 12) | (de 12,1 a 16) | (de 16,01 a 20) |
|---|--------------|---------------|----------------|----------------|-----------------|
| Níveis Legais Classificativos (Qualitativos) | Insuficiente | Reduzido | Suficiente | Bom | Elevado |
| Níveis Legais Classificativos (Quantitativos) | | | | | |

JÚRI :

O Presidente :

O Vogal :

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Valoração final do Avaliador

Aviso (extrato) no DR

DATA

Código da Oferta de Emprego na BEP

CANDIDATO

| Parâmetros de avaliação | Nível de Desenvolvimento | Classif. | Resultado Parcial | Fundamentação |
|--|---|----------|-------------------|---|
| Motivação Profissional (MP) Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade do cargo que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar | Elevado Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos pelo posto de trabalho a que se candidata | 20 | 0 | Considerar comportamentos: (1) se demonstra interesses e gostos polarizados, escolhe objetivos e meios adequados para os executar (2) se demonstra espírito de iniciativa e sentido de responsabilidade (3) se demonstra capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e de gerar sinergias através de participação ativa (4) se demonstra razões e interesses pelo posto de trabalho a que se candidata |
| | Bom Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo posto de trabalho a que se candidata | 16 | | |
| | Suficiente Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo posto de trabalho a que se candidata | 12 | | |
| | Reduzido Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo posto de trabalho a que se candidata | 8 | | |
| | Insuficiente Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a que se candidata | 4 | | |
| Sentido Crítico (SC) Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema | Elevado Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema | 20 | 0 | Considerar comportamentos: (1) se demonstra uma abordagem clara das questões problemáticas apresentadas (2) se demonstra capacidade de argumentação na avaliação e interpretação dos diferentes tipos de dados e relações de forma lógica e com sentido crítico |
| | Bom Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema | 16 | | |
| | Suficiente Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema | 12 | | |
| | Reduzido Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação tuitubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema | 8 | | |
| | Insuficiente Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema | 4 | | |
| Expressão e Fluência Verbal (EFV) Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal | Elevado Elevada 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 | 0 | Considerar comportamentos: (1) se expressa com lógica e clareza opiniões e informação, explicando os conceitos com eficácia, evitando utilizar linguagem técnica desnecessariamente (2) se transmite uma imagem de credibilidade e autoconfiança |
| | Bom Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição | 16 | | |
| | Suficiente Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição. | 12 | | |
| | Reduzido Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição. | 8 | | |
| | Insuficiente Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição. | 4 | | |
| Qualidade da Experiência Profissional (QEP) Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidata | Elevado Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata | 20 | 0 | Considerar comportamentos: (1) se demonstra deter um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções (2) se revela variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções |
| | Bom Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata | 16 | | |
| | Suficiente Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata | 12 | | |
| | Reduzido Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata | 8 | | |
| | Insuficiente Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata | 4 | | |
| Relacionamento Interpessoal (RI) Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. | Elevado Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. | 20 | 0 | Considerar comportamentos: (1) se cria um clima de confiança e estabelece rapidamente e relação com os entrevistadores (2) se é afável e cordial na forma como interage com os interlocutores |
| | Bom Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. | 16 | | |
| | Suficiente Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. | 12 | | |
| | Reduzido Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. | 8 | | |
| | Insuficiente Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados | 4 | | |

$$EPS = (MP + SC + EFV + QEP + RI) / 5$$

0,000

| Aviso (extrato) no DR | | DATA |
|------------------------------------|---|-------------|
| Código da Oferta de Emprego na BEP | | |
| CANDIDATO | | |
| FORMAÇÃO ACADÉMICA | | |
| AVALIADOR | | |
| Questões | | Observações |
| 1. | Como foi a sua viagem até aqui? Descreva-nos as facilidades e dificuldades que encontrou. | |
| 2. | Como se caracteriza como pessoa? Destaque uma característica que é uma mais valia sua; e uma característica que procura melhorar. Quais são os seus pontos fortes e fracos? | |
| 3. | Na sua vida, o que é que o motiva verdadeiramente? | |
| 4. | Quais as suas atividades de tempo livre, e o que retira para si dessas suas atividades? | |
| 5. | Na sua vida pessoal, qual considera ter sido o seu maior feito até hoje? | |
| 6. | Descreva o seu percurso e experiência profissionais Conhecer por verbalização do(a) candidato(a) o contexto das funções exercidas e respetivas áreas temáticas e se o seu perfil foi evoluindo (ex.: se de um perfil analítico e de detalhe para um perfil mais generalista; se de especialista para gestor de pessoas). | |

| Questões | Observações |
|---|-------------|
| 15. Como rege a críticas, ao stress ou a situações de conflito? | |
| 16. O que o seu superior hierárquico nos poderia dizer sobre o seu desempenho profissional Também considerando a ética na conduta profissional. | |
| 17. Indique e descreva uma situação em que trabalhou em equipa ou liderou uma equipa, e em que teve de demonstrar grande determinação, e com que resultado. | |
| 18. Tem preferência pelo contacto com entidades externas ou por um trabalho mais focado, analítico e individual? | |
| 19. Indique e descreva situações de stress com as quais teve de lidar e outras em que teve de gerir prioridades e prazos, e como as resolveu. | |
| 20. Indique e descreva situações em que teve de aprender rapidamente uma nova competência ou realizar uma tarefa numa nova temática, e como deu resposta. | |
| 21. Tem alguma questão a colocar? Qual? Se não tem nenhuma questão a colocar, diga porquê. | |

→ Se for selecionado, podemos contar consigo dentro de uma semana, ou dentro de seis meses?

Resultado Final do Candidato

| | |
|------------------------------------|------|
| Aviso (extrato) no DR | DATA |
| Código da Oferta de Emprego na BEP | |
| Candidato | |

| | | |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| Avaliação Curricular (AC) - Ponderação de 70% | Resultado da Classificação da AC | Ponderação de 70% |
| | 0 | 0 |
| Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 30% | Resultado da Classificação da EPS | Ponderação de 30% |
| | 0 | 0 |
| Conversão para Escala de 0 a 20 valores | | Resultado Final |
| | | 0 |

JÚRI :

O Presidente :

O 1.º Vogal :

O 2.º Vogal :
