



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

*Handwritten signature and initials*  
Rute Freitas

**ATA NÚMERO UM**

Aos vinte e oito dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, pelas dezassete horas, reuniu nas instalações da Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva, adiante designada por DRTAI, sita à Rua de João Gago, número quatro, o júri do procedimento concursal comum destinado ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto no mapa de pessoal centralizado da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, por Despacho de Sua Excelência a Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania de vinte e oito de dezembro de dois mil e vinte e dois:-----

i) Dr.<sup>a</sup> Lígia de Oliveira Neves Capontes, Presidente do Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho, equiparado para todos os efeitos legais a cargo de direção intermédia de 2.º grau; -----

ii) Dr.<sup>a</sup> Sara Patrícia Rodrigues Santos – Técnica Superior da Direção de Serviços de Assuntos Laborais da DRTAI, na qualidade de 1.º Vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

iii) Maria Rute Freitas - Coordenadora Técnica da Direção de Serviços de Assuntos Laborais. da Direção de Serviços de Assuntos Laborais da DRTAI, na qualidade de 2.º Vogal efetivo,, a fim de, em conformidade com os artigos 7.º e 8.º da Portaria n.º 910/2022, Suplemento , de 7 de dezembro, adiante abreviadamente designada por , Portaria, proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, à elaboração da grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção obrigatórios e do método de seleção facultativo adotados no procedimento, bem como os critérios de apreciação e de ponderação a utilizar na determinação do sistema de ordenação final, e as respetivas fórmulas classificativas, e ainda proceder à elaboração do respetivo aviso de abertura do presente procedimento concursal.-----

Aberta a reunião, o júri começou por ter em consideração que o posto de trabalho em causa no presente procedimento concursal é a correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, tal como descrita no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante abreviadamente designada por LTFP,



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

CMR  
ST  
Rostehut

aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, na sua redação atual, sendo as funções a desempenhar as que se enquadram no âmbito das competências inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, na áreas de atribuições da DRTAI.-----

A reunião teve como finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e ainda o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do número 2 do artigo 9.º da Portaria.-----

Os **métodos de seleção obrigatórios** a utilizar são os definidos no artigo 16.º da Portaria, nomeadamente, **prova de conhecimentos e a avaliação curricular**.-----

Como **método de seleção facultativo** aos métodos de seleção obrigatórios será utilizada a **entrevista profissional de seleção**, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria.-----

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, é aplicado como método de seleção obrigatório a **Avaliação Curricular (AC)**, e como método de seleção complementar a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, cuja ponderação a utilizar na AC é de 70% e na EPS 30%;-----

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos sem relação jurídica de emprego público e aos candidatos com relação jurídica de emprego público, que não detenham a carreira/categoria colocada a concurso, é aplicado como método de seleção obrigatório a **Prova de Conhecimentos (PC)**, e como método de seleção complementar a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, cuja ponderação a utilizar na PC é de 70% e na EPS 30%;-----

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, na redação atual os candidatos podem optar, no formulário de candidatura, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC).-----

**A Prova de conhecimentos (PC)**:- visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes aos postos de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

de.  
sh  
Pete

A PC é de natureza teórica, composta por vinte questões de Verdadeiro e Falso valoradas por um ponto cada uma, na condição de acertarem em todas as opções apresentadas. Cada questão apresenta três opções que podem ser: todas verdadeiras, todas falsas ou mistas, isto é, verdadeiras e falsas e será classificada numa escala de 0 a 20 valores.-----

A PC é de realização individual, em suporte papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, com a duração de 2 horas e incide sobre as seguintes temáticas: -----

- Constituição da República Portuguesa;-----
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015 e 7 de janeiro;-----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – LTFP;-----
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão atualizada;-----
- Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;-----
- Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira – Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M, de 27 de agosto, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional 16/2021/M, de 20 de dezembro;-----
- Orgânica da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania - Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2020/M, de 21 de janeiro, na redação atual;-----
- Orgânica da Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 14/2016/M, de 2 de maio;-----
- Portaria n.º 240/2016, de 23 de junho, que aprova a estrutura nuclear da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva;-----
- Despacho n.º 279/2016, de 7 julho, que aprova a estrutura flexível da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva.-----

**Avaliação Curricular (AC):-----**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica, formação profissional, experiência



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

AMP.  
Sto  
Roteiro

profissional geral e experiência profissional específica, todas relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho.-----

Este método de seleção é avaliado de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas e com uma ponderação final de 70%, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples, nos termos do n.º 4 do artigo 20.º da Portaria.-----

O Júri deliberou aplicar a seguinte fórmula na Avaliação Curricular: -----

-  $AC = (HA - 45\%) + (FP - 10\%) + (EP - 40\%) + (AD - 5\%)$ . -----

Em que: -----

- AC = Avaliação Curricular; -----

- HA = Habilitação Académica; -----

- FP = Formação Profissional; -----

- EP = Experiência Profissional; -----

- AD = Avaliação de Desempenho. -----

Nestes termos consideram-se:-----

**Habilitação Académica (HA):** As de grau exigido à candidatura.-----

Os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória, a qual é determinada em função da data de nascimento, nos seguintes termos:-----

- Até 31 de dezembro de 1966 - 4 anos de escolaridade;-----

- Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 - 6 anos de escolaridade;-----

- De 1 de janeiro de 1981 até ao fim do ano letivo de 2008 - 9 anos de escolaridade;-----

- A partir do ano letivo de 2009/2010 - 12 anos de escolaridade.-----

Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações: -----

- Habilitações académicas de grau inferior à candidatura, nos termos descritos no ponto anterior, é motivo de exclusão;-----

-Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, consoante a data de nascimento do concorrente, nos termos descritos no ponto anterior, será de 18 valores;--

-Habilitações académicas de grau superior às exigidas para o recrutamento, tendo por base o ano de nascimento, será de 20 valores.-----

**Formação Profissional (FP):** -----

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, o qual será avaliado de



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

*Alp.  
Stro  
Rutehuh*

com as seguintes pontuações, partindo da nota 10 e até ao limite de 20 valores, distribuídos do seguinte modo:-----

- Cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, por cada formação, serão atribuídos 3 valores;-----

- Cursos de formação de duração inferior a 30 horas, por cada formação, será atribuído 1 valor.-----

**Experiência Profissional (EP):** -----

Este parâmetro será avaliado em termos de tempo de exercício em funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, nomeadamente, de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, que será aferida da seguinte forma:--

Experiência entre 6 meses e 1 ano -----10 valores

Experiência superior a 1 ano e até 2 anos-----12 valores

Experiência superior a 2 anos e até 4 anos -----14 valores

Experiência superior a 4 anos e até 6 anos -----16 valores

Experiência superior a 6 anos e até 8 anos -----18 valores

Experiência superior a 8 anos -----20 valores

**Avaliação do Desempenho (AD):** -----

A avaliação de desempenho será aferida relativamente ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, cujos critérios de pontuação são os seguintes:-----

- Avaliação do último período entre (4,5 – 5) = 20 Valores-----

- Avaliação do último período entre (4 – 3,9) = 18 Valores-----

- Avaliação do último período entre (3,8 – 3) = 15 Valores-----

- Avaliação do último período entre (3 e 2,5) = 12 Valores -----

Na ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato será atribuída a avaliação de 10 valores.-----

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**-----

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, a aquisição de conhecimentos, competências e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPEITIVA**

CMC.  
J. S.  
Ribeiro

relacionados com a capacidade de comunicação, motivação e interesse, capacidade de expressão e fluência verbal e responsabilidade.-----

Este método é avaliado 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 6 do artigo 20.º da Portaria.

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o júri estabeleceu os seguintes fatores:-----

- Análise da informação e sentido crítico (AISC)-----

- Motivação e o Interesse (MI)-----

- Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)-----

- Responsabilidade (RESP)-----

Nestes termos consideram-se:-----

**Análise da informação Sentido Crítico (AISC)** - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, classificadas do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções do posto de trabalho a ocupar;-----

- Bom = 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior, satisfazendo mais do que o exigível, para o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.-----

- Suficiente = 12 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

- Reduzido = 8 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

Insuficiente = 4 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.-----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

*de  
st  
Rutk*

**Motivação e Interesse (MI)** - Pretende-se correlacionar as motivações e interesses dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, classificados do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores – Quando evidencia elevada motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----
- Bom = 16 valores – Quando evidencia muita motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----
- Suficiente = 12 valores – Quando evidencia razoável motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----
- Reduzido = 8 valores – Quando evidencia muito pouca motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-
- Insuficiente = 4 valores – Quando não evidencia qualquer motivação e interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-

**Responsabilidade (RESP)** - Enquadramento do candidato, com vista a avaliar a sua responsabilidade e compromisso a nível profissional relativamente ao posto de trabalho a ocupar, classificados do seguinte modo:-----

- Elevado = 20 valores – Quando evidencia elevada responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----
- Bom = 16 valores – Quando evidencia muita responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----
- Suficiente = 12 valores – Quando evidencia razoável responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----
- Reduzido = 8 valores – Quando evidencia muito pouca responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----
- Insuficiente = 4 valores – Quando não evidencia qualquer responsabilidade e compromisso para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.-----

**Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)** - Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, classificados do seguinte modo:-----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPEKTIVA**

*Pls  
8th  
Ribeiro*

- Elevado = 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;-----
- Bom = 16 valores – Expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;-----
- Suficiente = 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, com média riqueza vocabular;-----
- Reduzido = 8 valores – Limitação na expressão oral e pouco clara, com muito pouca riqueza vocabular;-----
- Insuficiente = 4 valores – Muito limitada na expressão oral com exposição das questões de forma pouco clara.-----

O júri deliberou, por unanimidade, que a EPS terá a duração máxima de 30 minutos e que por cada candidato será preenchida uma ficha de classificação individual que se anexa e que faz parte integrante da presente ata.-----

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator.-----

**Classificação final (CF)**-----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção aplicáveis em cada caso, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, através de uma das seguintes fórmulas:-----

- Para os candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, é aplicável a Prova de Conhecimentos (PC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-----

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

Sendo que:-----

CF : Classificação Final;-----

PC: Prova de Conhecimentos;-----

EPS: Entrevista Profissional de Seleção.-----

Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado é aplicável a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS);-----

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

Sendo que:-----





**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

*Handwritten signature and initials*

CF : Classificação Final;-----

AC = Avaliação Curricular;-----

EPS: Entrevista Profissional de Seleção. -----

De acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 20.º da Portaria, ficarão excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes;-----

Ficarão igualmente excluídos do presente procedimento concursal os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção que exijam a sua presença.----

Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação via correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, com a antecedência mínima de cinco dias. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.-----

A publicitação dos resultados obtidos pelos candidatos em cada método de seleção é efetuado através de lista unitária, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da DRTAI e disponibilizada na página eletrónica em <https://www.madeira.gov.pt/sric> nos termos do artigo 21.º da Portaria.-----

A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é afixada em local visível e público nas instalações da DRTAI, e disponibilizada na página eletrónica em <https://www.madeira.gov.pt/sric>, sendo ainda publicado um aviso na II Série do JORAM, com informação referente à sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 24.º da Portaria.-----

Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º da Portaria, sendo os candidatos notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.-----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.-----



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

A Presidente

*Lígia Oliveira Neves Capontes*

Lígia de Oliveira Neves Capontes

Os Vogais

Sara Patricia Rodrigues Santos

*Stm*

Maria Rute Freitas

*Rute Freitas*



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

plc.  
shn  
Retehtu

**ANEXO I**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Procedimento concursal: Aviso n.º xxxxx/2022 - 1 posto de trabalho na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva.

Nome Candidato: \_\_\_\_\_

**Parâmetro: Habilitação académica (HA)**

Grau	Área	Valorização da habilitação

**Parâmetro: Formação Profissional (FP)**

Descrição da formação	Duração	Pontuação
Valorização da formação profissional		

**Parâmetro: Experiência Profissional (EP)**

Descrição da experiência	Pontuação
Valorização da experiência profissional	



**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**  
GOVERNO REGIONAL  
**SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA**  
**DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA**

DE  
85  
Rutehuf

**Parâmetro: Avaliação do desempenho (AD)**

Período	Valorização quantitativa
Valorização da avaliação do desempenho	

$$AC = \frac{(HA + FP + EP + AD)}{4}$$

Na qual:

- AC = Avaliação Curricular;
- HA = Habilitação Académica;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de Desempenho.

A Presidente \_\_\_\_\_

Os Vogais \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA  
DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E AÇÃO INSPETIVA

dp.  
sh  
Retechn

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome:

Questões	Elevado (...) (20)	Bom (...) (16)	Suficiente (...) (12)	Reduzido (...) (8)	Insuficiente (...) (4)
<b>Ponderações</b>					
<b>Análise da informação Sentido Crítico (25%)</b> - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a opinião fundamentada sobre as questões suscitadas.					
<b>Média do Item:</b>					
<b>Motivação e interesse (25%)</b> - Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar.					
<b>Média do Item:</b>					
<b>Responsabilidade (25%)</b> - Enquadramento do candidato, com vista a avaliar a sua responsabilidade e compromisso a nível profissional relativamente ao posto de trabalho a ocupar.					
<b>Média do Item:</b>					
<b>Capacidade de expressão e fluência verbal (25%)</b> - Visa avaliar a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica.					
<b>Média do Item:</b>					

Itens	Análise da informação o Sentido Crítico	Motivação e interesse	Responsabilidade	Capacidade de expressão e fluência verbal
Valor apurado por item				
Média ponderada da Entrevista: $EPS = \frac{AISC + MI + RESP + CEFV}{4}$				

O Júri \_\_\_\_\_

--

