

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO  
NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A DIVISÃO DE SAÚDE SEXUAL,  
REPRODUTIVA, INFANTIL E JUVENIL DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE**

(aberto por despacho da Diretora-Geral da Saúde, de 06 de maio de 2025)

**ATA N.º 1**

Ao nono dia do mês de junho de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal, composto composto por Dina Cláudia Simões Oliveira, Chefe da Divisão de Saúde Sexual, Reprodutiva, Infantil e Juvenil, da Direção de Serviços de Prevenção da Doença e Promoção da Saúde, da Direção-Geral da Saúde, que preside, Felisbela Maria Penas Gens, Técnica Superior, Divisão de saúde sexual, Reprodutiva, Infantil e Juvenil, da Direção de Serviços de Prevenção da Doença e Promoção da Saúde, da Direção-Geral da Saúde, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e por Sofia Esteves Santos, Técnica Superior, da Divisão de Saúde Sexual, Reprodutiva, Infantil e Juvenil, da Direção de Serviços de Prevenção da Doença e Promoção da Saúde, da Direção-Geral da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo o estabelecimento dos critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo **excluídos** os candidatos que não reúnem os requisitos de admissão exigidos no aviso, os que obtenham na avaliação curricular uma classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam na entrevista de avaliação de competências e os que obtenham na classificação final uma classificação inferior a 9,5 valores.

A **classificação final (CF)** dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 70\%) + (EAC * 30\%) \text{ sendo que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A **Prova de conhecimentos (PC)**, será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou executar:

- a) atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, efetuada em suporte papel, será de realização coletiva e presencial, em data e local a comunicar oportunamente, com questões de desenvolvimento, questões de resposta de escolha

múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, com a duração de 90 minutos, com consulta da legislação/documentação indicada no aviso de abertura do presente procedimento concursal, exclusivamente em suporte papel e não anotada.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos.

O Júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda da Presidente do Júri, em envelope fechado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação.

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas

A prova de conhecimentos versará sobre as seguintes temáticas, cuja legislação se indica:

Decreto-Lei n.º 124/2011, de 29 de dezembro, Lei de Bases da Saúde;

Decreto Regulamentar n.º 14/2012, de 26 de janeiro, aprova a orgânica da Direção-Geral da Saúde;

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) — Agenda 2030 - Em especial os ODS 3 (Saúde de qualidade), 4 (Educação de qualidade) e 5 (Igualdade de género), integrados nas políticas de saúde pública em Portugal;

Lei n.º 120/1999, de 11 de agosto, reforça as garantias do direito à saúde reprodutiva.

Lei n.º 15/2014, de 21 de março, consolidação sobre a legislação em matéria de direitos e deveres do utente dos serviços de saúde, particular interesse pela sua atualização através da Lei n.º 110/2019, de 9 de setembro que estabelece os princípios, direitos e deveres aplicáveis em matéria de proteção na preconceção, na procriação medicamente assistida; na gravidez, no parto, no nascimento e no puerpério.

Portaria n.º 310/2016, de 12 de dezembro, que define os requisitos técnicos de funcionamento das unidades privadas e dos estabelecimentos hospitalares do SNS, que tenham por objeto a prestação de serviços médicos e de enfermagem em obstetria e neonatologia, no que respeita às normas de qualidade e segurança e à elaboração e comunicação dos relatórios de avaliação dos cuidados prestados, nomeadamente nas unidades sem urgência aberta, nas unidades com urgência permanente e aberta ao exterior com equipa nuclear e nas unidades com urgência permanente e aberta ao exterior com equipa alargada (as que recebem grávidas em qualquer idade gestacional);

Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, sobre procriação medicamente assistida;

Lei n.º 16/2007, de 17 de abril, exclusão da ilicitude nos casos de interrupção voluntária da gravidez;

Portaria n.º 741-A, de 21 de junho, que estabelece as medidas a adotar nos estabelecimentos de saúde oficiais ou oficialmente reconhecidos com vista à realização da interrupção da gravidez nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo - Estabelece o regime jurídico da intervenção do Estado em situações de perigo para a saúde, segurança, formação moral ou educação de crianças e jovens.

Decreto-Lei n.º 281/2009, de 6 de Outubro, sobre a criação do Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância (SNIPi).

Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 49/90, de 12 de setembro;

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, vulgo Convenção de Istambul - instrumento jurídico vinculativo, de âmbito internacional que visa a proteção das mulheres contra todas as formas de violência, a prevenção, contribuindo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por via da eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres.

Despacho n.º 31292/2008, 5 de dezembro, sobre a definição da Ação de Saúde para Crianças e Jovens em Risco;

Despacho n.º 5656/2017, 28 de junho, determina disposições sobre o desenvolvimento da Ação de Saúde para Crianças e Jovens em Risco e da Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida.

Programa Nacional para a Vigilância da Gravidez de Baixo Risco da Direção-Geral da Saúde (<https://www.dgs.pt/em-destaque/programa-nacional-para-a-vigilancia-da-gravidez-de-baixo-risco.aspx>);

Programa Nacional de Saúde Infantil e Juvenil da Direção-Geral de Saúde - Norma n.º 010/2013 de 31/05/2013 (<https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/normas-e-circulares-normativas/norma-n-0102013-de-31052013-jpg.aspx>);

A **Avaliação Curricular (AC)** é aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a candidatos colocados em valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação académica (HA): grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
- Formação profissional (FP): ações de formação e de aperfeiçoamento Profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- Experiência profissional (EP1 + EP2): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;
- Avaliação de desempenho (AD): avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:

$$AC = [HA + FP + (EP1 + EP2) + AD] / 5$$

Em que:

**AC** = *Avaliação Curricular*;

**HA** = *Habilitações Académicas*: ponderadas nos seguintes termos:

A Habilitação Académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção avaliação curricular. Neste procedimento, é exigido que os candidatos possuam Licenciatura ou habilitação superior, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a respetiva complexidade (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, conforme disposto nos artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

No fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

Habilitação Académica	Valoração
Nível habilitacional exigido - Licenciatura	16 valores
Nível habilitacional superior - Mestrado	18 valores
Nível habilitacional superior - Doutoramento	20 valores

**FP = Formação Profissional:** será ponderada a participação, como formando ou formador, em cursos, seminários, workshops, estágios, simpósios, congressos, conferências, e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentados pelo candidato, desde que devidamente certificados, relacionados com as habilitações requeridas e/ou as atividades a exercer, num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Ações como formando, de duração < 3 dias ou 21 horas - 1 valor;
- Ações como formando, de duração ≥ 3 dias ou 21 horas e < 5 dias ou 35 horas - 2 valores;
- Ações como formando, de duração ≥ 5 dias ou 35 horas e < 7 dias ou 49 horas - 3 valores;
- Ações como formando, de duração ≥ 7 dias ou 49 horas - 4 valores;
- Ações como formador, de duração ≥ 2 dias ou 16 horas - 5 valores.

As ações de formação que não revistam interesse ou não sejam relevantes para o posto de trabalho não serão pontuadas. O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

**EP = Experiência Profissional:** na área que integra a execução da atividade e que será avaliada na seguinte forma:

#### EP1 + EP2

Em que:

**EP1** = Corresponde ao tempo de experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de

trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem experiência profissional	8 valores
Até 5 anos de experiência profissional na área	14 valores
Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área	16 valores
Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área	18 valores
Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área	20 valores

**EP2** = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área da saúde sexual, reprodutiva, infantil e juvenil, relevantes para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentada, e avaliados através da soma das seguintes atividades num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>Exercício de atividade associadas à função</b>	<b>Valoração</b>
Experiência em acompanhar, preparar, elaborar e emitir documentos técnicos na área da Saúde Sexual, Reprodutiva, Infantil e Juvenil	2 valores
Experiência de participação na coordenação de programas específicos, colaborar na avaliação e gestão do risco e no apoio técnico em ações que reforçam a oferta de cuidados em saúde infantil e juvenil, bem como em saúde sexual e reprodutiva	2 valores
Experiência no desenvolvimento de atividades de monitorização e avaliação periódica dos cuidados nas várias vertentes da saúde infantil e juvenil, bem como da saúde sexual e reprodutiva	4 valores
Experiência em análise dos fatores que influenciam a natalidade, a mortalidade e morbilidade materna, fetal e neonatal no âmbito do sistema de saúde;	2 valores
Experiência de participação em estudos da mortalidade materna, fetal, infantil e até aos 18 anos, através da organização, tratamento e análise de dados epidemiológicos	2 valores
Experiência de participação na elaboração de relatórios nas áreas da competência da DSSRIJ, incluindo organização, tratamento e análise de dados	4 valores

Experiência de participação no desenvolvimento de atividades de promoção da comunicação no plano interno e externo com vista à melhoria contínua dos cuidados de saúde, nomeadamente nas vertentes da promoção da saúde e do bem-estar nos domínios da saúde sexual, reprodutiva, infantil e juvenil	4 valores
--	-----------

**AD = Avaliação de Desempenho** – Corresponde à classificação obtida nos três últimos ciclos avaliativos na carreira para a qual o concurso é aberto. Será efetuada uma média aritmética simples de pontuação, obtida às centésimas, com conversão para a escala de 0 a 20.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado (1 a 1,99)	0 valores
Desempenho adequado (2)	10 valores
Desempenho adequado (2,01 a 2,49)	12 valores
Desempenho adequado (2,5 a 2,99)	14 valores
Desempenho adequado (3 a 3,99)	16 valores
Desempenho relevante (4 a 4,99)	18 valores
Desempenho relevante (5)	20 valores

A ausência justificada de classificação de serviço em algum dos ciclos, implica a pontuação do parâmetro com 14 valores. A falta injustificada de informação relativa à avaliação em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com zero pontos. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa avaliar de forma objetiva a experiência profissional e os aspetos comportamentais dos candidatos, a qual terá uma ponderação de 30%.

A classificação da EAC será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que C = Competências

A **EAC** tem carácter eliminatório e resultará da ponderação da capacidade de expressão e fluência verbais, a motivação e interesse, a capacidade de adaptação socioprofissional e a qualidade da

experiência profissional, valorados através de média aritmética simples das classificações nos seguintes parâmetros:

**(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais** - Considera a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio.

Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vasto vocabulário e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	Elevado 20 valores
Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom vocabulário, com grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Bom 16 valores
Suficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, com adequado rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Suficiente 12 valores
Reduzida qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e de alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.	Reduzido 8 valores
Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição.	Insuficiente 4 valores

**(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)** - Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o empenhamento numa adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções.

Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores

Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando algum interesse ou razões negativas (ex. desejar apenas mudar de posicionamento remuneratório) pelo posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores
Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores

**(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados** - Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.

Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Elevado 20 valores
Posse inequívoca de boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Bom 16 valores
Posse de qualidades suficientes relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Suficiente 12 valores
Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Reduzido 8 valores
Posse de deficientes qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.	Insuficiente 4 valores

**(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional** - Este fator considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo

das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.

Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Elevado 20 valores
Variedade e profundidade de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Bom 16 valores
Experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Suficiente 12 valores
Alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar sofrível capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Reduzido 8 valores
Experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com escassos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação às funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso.	Insuficiente 4 valores

O júri fixou os modelos das fichas individuais da avaliação curricular (Anexo I), e da entrevista de avaliação de competências (Anexo II) e da classificação final (Anexo III), onde serão lançados os dados dos candidatos, e que fazem parte integrante da presente ata.

O júri deliberou ainda que, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, será realizada através da aplicação sucessiva dos seguintes critérios de desempate:

- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator EP1;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator HA;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator FP;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator AD;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C4;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C3;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C2;
- O candidato que tenha obtido melhor classificação no fator C1.

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

A Presidente,

O Vogal,

A Vogal,

Dina Oliveira

Felisbela Gens

Sofia Santos

### Anexo I

#### Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: \_\_\_\_\_ Data: / /

Fator	Valoração	Pontuação
Habilitações Académicas (HA)	Nível habilitacional exigido (Licenciatura): 16 valores Nível habilitacional superior (Mestrado): 18 valores Nível habilitacional superior (Doutoramento): 20 valores	
Formação Profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	Sem formação: 8 valores Ações de formação até 15h: 10 valores Ações de formação > 15h ≤ 30 horas: 12 valores Ações de formação > 30h ≤ 50 horas: 14 valores Ações de formação > 50h ≤ 100 horas: 16 valores Ações de formação > 100h ≤ 150 horas: 18 valores Ações de formação > 150h: 20 valores	
Tempo da Experiência Profissional na Administração Pública na área (EP1)	Sem experiência profissional: 8 valores Até 5 anos de experiência profissional na área: 14 valores Entre 6 e 10 anos de experiência profissional na área: 16 valores Entre 11 e 15 anos de experiência profissional na área: 18 valores Mais de 15 anos de experiência profissional na AP e na área: 20 valores	
Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área (EP2)	Acompanhar, preparar, elaborar e emitir documentos técnicos na área (2 valores). Participação na coordenação de programas específicos, colaborar na avaliação e gestão do risco e no apoio técnico em ações que reforçam a oferta de cuidados em saúde infantil e juvenil, bem como em saúde sexual e reprodutiva (2 valores). Desenvolvimento de atividades de monitorização e avaliação periódica dos cuidados nas várias vertentes da saúde infantil e juvenil, bem como da saúde sexual e reprodutiva (4 valores). Análise dos fatores que influenciam a natalidade, a mortalidade e morbilidade materna, fetal e neonatal no âmbito do sistema de saúde (2 valores). Participação em estudos da mortalidade materna, fetal, infantil e até aos 18 anos, através da organização, tratamento e análise de dados epidemiológicos (2 valores). Participação na elaboração de relatórios nas áreas da competência da DSSRIJ, incluindo organização, tratamento e análise de dados (4 valores). Participação no desenvolvimento de atividades de promoção da comunicação no plano interno e externo com vista à melhoria contínua dos cuidados de saúde, nomeadamente nas vertentes da promoção da saúde e do bem-estar nos domínios da saúde sexual, reprodutiva, infantil e juvenil (4 valores)	
Avaliação de Desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos (AD)	Desempenho inadequado (1 a 1,99): 0 valores Desempenho adequado (2): 10 valores Desempenho adequado (2,01 a 2,49): 12 valores Desempenho adequado (2,5 a 2,99): 14 valores Desempenho adequado (3 a 3,99): 16 valores Desempenho relevante (4 a 4,99): 18 valores Desempenho relevante (5): 20 valores	

$$AC = [HA + FP + (EP1 + EP2) + AD] / 5$$

$$AC = ( \text{-----} + \text{-----} + \text{-----} + \text{-----} + \text{-----} ) = \text{-----} / 5 = \text{-----}$$

**Anexo II**

Modelo da ficha individual da entrevista de avaliação de competências

Candidato: \_\_\_\_\_ Data: / /

Fator	Valoração	Pontuação
<b>(C1) Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>(C2) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse)</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>(C3) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>(C4) Conhecimentos especializados e experiência profissional</b>	Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores	
<b>TOTAL:</b>		

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

$$EAC = ( \text{-----} + \text{-----} + \text{-----} + \text{-----} ) = \text{-----} / 4 = \text{-----}$$

**Anexo III**

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: ..... Data: / /

**Classificação Final (CF) = (AC ou PC \* 70%) + (EAC \* 30%)**

**Classificação Final = (..... x 0,7) + (..... x 0,3) = ..... + ..... = .....**

***(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)***