

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA O DEPARTAMENTO DA QUALIDADE NA SAÚDE DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE

(aberto por despacho do Subdiretor-Geral da Saúde, em regime de suplência, de 16 de dezembro de 2024)

ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de dezembro de 2024, reuniu o júri do procedimento concursal, composto pela Dra. Carla Sandra Martins Pereira, chefe de Divisão de Planeamento e Melhoria da Qualidade, do Departamento da Qualidade na Saúde da Direção-Geral da Saúde, que preside, pelo Dr. José Eduardo Barroso Almeida Cruz, Técnico Superior Gabinete de Apoio à Direção - Assessoria Jurídica, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela Dra. Sátilla Rodrigues Otoni, Técnica Superior da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde.

A presente reunião teve como objetivo a fixação 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 ou na prova de conhecimentos classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam na entrevista profissional de seleção e os que obtenham na classificação final uma pontuação 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

Prova de conhecimentos (PC), será aplicada aos candidatos que:

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

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e 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.

A Prova de conhecimentos versará sobre as seguintes temáticas:

- Orgânica do Ministério da Saúde;
- Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde;
- Definição da Estrutura Nuclear da Direção-Geral da Saúde;
- Definição das Unidades Orgânicas Flexíveis da Direção-Geral da Saúde;
- Estrutura organizacional do Departamento da Qualidade;
- Plano Nacional de Saúde, Plano Nacional de Segurança do Doentes 2021-2026;
- Sistemas de Gestão da Qualidade e certificação em saúde;
- Políticas e estratégia para melhorar a qualidade da prestação de cuidados de saúde.

Para a preparação da prova indica-se a seguinte bibliografia/legislação:

Bibliografia recomendada para a prova de conhecimentos:

1. Lei Orgânica do Ministério da Saúde, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro;
2. Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 14/2012 de 26 de janeiro e Decreto-Lei n.º 69/2017 de 16 de junho;
3. Definição da Estrutura Nuclear da Direção-Geral da Saúde, aprovada pela Portaria n.º 159/2012 de 22 de maio e Portaria n.º 247/2017 de 4 de agosto;
4. Definição das Unidades Orgânicas Flexíveis da Direção-Geral da Saúde - Despacho n.º 7763/2012 de 29 de maio, Despacho (extrato) n.º 9449/2012 de 12 de julho, Despacho n.º 2982/2014 de 14 de fevereiro e Despacho n.º 7257/2014 de 23 de maio, Despacho n.º 7928/2017 de 11 de setembro, Despacho n.º 3028/2018 de 23 de março, Despacho n.º 6885/2018 de 17 de julho, Despacho n.º 10312/2018 de 22 de outubro e Despacho n.º 1250/2020 de 28 de janeiro;
5. Guidebook on Best Practices in Public Health. OECD. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/4f4913dd-en.pdf?expires=1714486776&id=id&accname=guest&checksum=FC4A37C551E342353EB249C843C2E069>
6. Manual de Políticas e Estratégias para a Qualidade dos Cuidados de Saúde. WHO. 2020. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/272357/9789240005709-por.pdf>
7. Quality Health Services: A Planning Guide. WHO. 2020. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/336661/9789240011632-eng.pdf?sequence=1>
8. Delivering quality health services: a global imperative for universal health coverage. WHO. 2019. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/272465/9789241513906-eng.pdf?sequence=1>
9. National Quality Policy and Strategy: Tools and Resources Compendium. WHO. 2019. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/329961/9789241516549-eng.pdf?sequence=1>
10. Strengthening countries' capacities to adopt and adapt evidence-based guidelines: a handbook for guideline contextualization. WHO. 2023. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/372275/9789289060028eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Evidence, policy, impact: WHO guide for evidence-informed decision-making. WHO. 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/350994/9789240039872-eng.pdf?sequence=1>
12. Global Patient Safety Action Plan 2021-2030. Towards eliminating avoidable harm in health care. WHO. 2021. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/343477/9789240032705-eng.pdf?sequence=1>

13. Despacho n.º 9390/2021, de 24 de setembro, que aprova o Plano Nacional para a Segurança dos Doentes 2021-2026. Diário da República. Disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/2s/2021/09/187000000/0009600103.pdf>
14. Documento Técnico para a Implementação do Plano Nacional para a Segurança dos Doentes 2021-2026. DGS. Disponível em: <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/plano-nacional-para-a-seguranca-dos-doentes-2021-2026-pdf.aspx>
15. Despacho n.º 3635/2013, de 7 de março, Comissões da Qualidade e Segurança. Diário da República. Disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/2s/2013/03/047000000/0852808529.pdf>
16. Estrutura Concetual da Classificação Internacional sobre Segurança do Doente - Relatório Técnico. DGS. 2011. Disponível em: <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/classificacao-internacional-sobre-seguranca-do-doente-png.aspx>
17. Patient Safety Incident Reporting and Learning Systems Technical report and guidance. WHO. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240010338>
18. Findings and recommendations on reporting and learning systems for patient safety incidents in Europe. Disponível em: <http://buonepratiche.agenas.it/documents/More/8.pdf>
19. Telehealth quality of care tool. WHO European Region. 2024. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/376258/WHO-EURO-2024-9475-49247-73556-eng.pdf?sequence=2>
20. Al Dahdouh, A. A., & Osório, A. J. (2016). Planning to design MOOC? Think first! The Online Journal of Distance Education and e-Learning, 4(2). Disponível em: <http://www.tojdel.net/journals/tojdel/articles/v04i02/v04i02-06.pdf>
21. Pappas, C. (2016, April 20). 7 Steps to create an online training infographic [Web post log]. HTML disponível em: <https://elearningindustry.com/7-steps-to-create-online-training-infographic>

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.

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

A **avaliação curricular (AC)** 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 **Avaliação Curricular**, serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: a) Habilitação académica: grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida; b) Formação profissional: ações de formação e de aperfeiçoamento Profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; c) Experiência profissional: execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade; d) Avaliação de desempenho: 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:

- Grau superior a Mestrado - *20 valores*
- Mestrado - *18 valores*
- Licenciatura - *16 valores*

FP = *Formação Profissional*: ponderam-se as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e relacionados com as áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função na, ??? num máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Ações de duração inferior a 3 dias ou 21 horas: *1 valor*;
- Ações de duração igual ou superior a 3 dias ou 21 horas e inferior a 5 dias ou 35 horas: *2 valores*;
- Ações de duração igual ou superior a 5 dias ou 35 horas e inferior a 7 dias ou 49 horas: *3 valores*;
- Ações de duração igual ou superior a 7 dias ou 49 horas: *5 valores*.

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 na Administração Pública a exercer funções na área de gestão de projetos, no âmbito da saúde, devidamente documentada, e ponderadas da seguinte forma:

- Mais de 10 anos - *20 valores*
- De 5 a 10 anos - *18 valores*
- Inferior a 5 anos - *16 valores*

EP2 = Corresponde ao exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área de gestão de projetos, no âmbito da saúde, e relevantes para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentada, e avaliadas através da soma das seguintes atividades:

- Experiência no planeamento, desenvolvimento, implementação e monitorização de projetos de melhoria contínua da qualidade para a prestação de serviços de saúde - **3 valores**;
- Experiência na gestão de projetos na área para a qualidade do sistema de saúde - **3 valores**;
- Experiência na preparação de instrumentos de melhoria da qualidade e segurança dos cuidados de saúde - **3 valores**;
- Experiência na recolha, tratamento e análise estatística da informação proveniente de base de dados da área da saúde - **3 valores**;
- Experiência na preparação, condução e sistematização de reuniões de trabalho multidisciplinares - **2 valores**;
- Experiência no acompanhamento, desenho e produção de conteúdos para plataformas de cursos on-line, e gestão dos mesmos - **3 valores**;
- Experiência no acompanhamento físico e financeiro, e respetiva gestão de projetos financiados por fundos europeus - **3 valores**.

AD = Avaliação de Desempenho – Serão ponderadas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, deverá o candidato juntar original da declaração do serviço comprovativa dessa circunstância. Este fator é valorado, nos seguintes termos:

- ✓ Avaliação de Inadequado – 0 Valores;
- ✓ Avaliação de Adequado – 14 Valores;
- ✓ Avaliação de Relevante – 17 Valores;
- ✓ Avaliação de Excelente – 20 Valores;
- ✓ Ausência de avaliação do desempenho – 12 Valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será aplicada como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A utilização deste método permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A EAC terá uma duração aproximada de 30 minutos e será baseada num guião a definir pelo júri antes da realização da primeira entrevista, composto por um conjunto de questões temáticas a aplicar a todos os candidatos.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

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

Em que C = Competências

Na Entrevista de Avaliação de Competências serão avaliadas as seguintes competências:

a) **Capacidade de comunicação, de expressão e fluência verbais (C1)** - 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.

Elevado - 20 valores - 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.

Bom - 16 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.

Suficiente - 12 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.

Reduzido - 8 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.

Insuficiente - *4 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.

b) Responsabilidade e compromisso com o serviço (motivação e interesse) (C2) - 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.

Elevado - *20 valores* - Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo posto de trabalho a concurso.

Bom - *16 valores* - Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo posto de trabalho a concurso.

Suficiente - *12 valores* - Posse de suficiente empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo posto de trabalho a concurso.

Reduzido - *8 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.

Insuficiente - *4 valores* - Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.

c) Capacidade de adaptação socioprofissional, de trabalho em equipa e cooperação e orientação para os resultados (C3) - 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.

Elevado - *20 valores* - 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.

Bom - *16 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.

Suficiente - *12 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.

Reduzido - *8 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.

Insuficiente - *4 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.

d) Conhecimentos especializados e experiência profissional (C4) - 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.

Elevado - *20 valores* - 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.

Bom - *16 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.

Suficiente - *12 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.

Reduzido - *8 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.

Insuficiente - *4 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.

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

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Mais deliberou o Júri que:

A não apresentação dos documentos exigidos no aviso de abertura determina a exclusão dos candidatos quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do candidato, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria.

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

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,

Carla Pereira

José Cruz

Sátilla Otoni

Anexo I
Modelo da ficha individual da avaliação curricular

Candidato: _____ Data: / /

Fator:	Valoração:	Pontuação:
Habilitações Académicas (HA)	- Grau superior a mestrado - 20 valores - Mestrado - 18 valores - Licenciatura - 16 valores	
Formação Profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	Ações de duração inferior a 3 dias ou 21 horas - 1 valor Ações de duração igual ou superior a 3 dias ou 21 horas e inferior a 5 dias ou 35 horas - 2 valores Ações de duração igual ou superior a 5 dias ou 35 horas e inferior a 7 dias ou 49 horas - 3 valores; Ações de duração igual ou superior a 7 dias ou 49 horas - 5 valores <i>(soma de cada ação, no máximo de 20 valores)</i>	
Tempo da Experiência Profissional na Administração Pública na área da gestão de projetos (EP1)	- Mais de 10 anos - 20 valores; - De 5 a 10 anos - 18 valores; - Inferior a 5 anos - 16 valores	
Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área da gestão de projetos (EP2)	- Experiência no planeamento, desenvolvimento, implementação e monitorização de projetos de melhoria contínua da qualidade para a prestação de serviços de saúde - 3 valores; - Experiência na gestão de projetos na área para a qualidade do sistema de saúde - 3 valores; - Experiência na preparação de instrumentos de melhoria da qualidade e segurança dos cuidados de saúde - 3 valores; - Experiência na recolha, tratamento e análise estatística da informação proveniente de base de dados da área da saúde - 3 valores; - Experiência na preparação, condução e sistematização de reuniões de trabalho multidisciplinares - 2 valores; - Experiência no acompanhamento, desenho e produção de conteúdos para plataformas de cursos on-line, e gestão dos mesmos - 3 valores; - Experiência no acompanhamento físico e financeiro, e respetiva gestão de projetos financiados por fundos europeus - 3 valores	
(AD) Avaliação de Desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos	Avaliação de Inadequado - 0 Valores; Avaliação de Adequado - 14 Valores; Avaliação de Relevante - 17 Valores; Avaliação de Excelente - 20 Valores; Ausência de avaliação do desempenho - 12 Valores.	

--	--	--

(soma de cada atividade)

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

$$AC = (_ + _ + _ + _) = _ / 5 = _$$

Anexo II

Modelo da ficha individual da entrevista profissional de seleção

Candidato: _____ Data: / /

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

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

Anexo III

Modelo da ficha individual de classificação final

Candidato: _____ Data: / /

Classificação Final = (CF = (AC ou PC * 60%) + (EAC * 40%))

Classificação Final = (0,6 x _____) + (0,4 x _____) = _____ + _____ = _____

(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)