



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

ATA N.º 1

Procedimento de mobilidade para o preenchimento, imediato, de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de Pessoal dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública (SSPSP), na carreira de técnico superior e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

No dia 02/03/2026, pelas 10 horas e 30 minutos, reuniu, nas instalações dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública, sita na Rua de Xabregas, n.º 44, 1949-017 Lisboa, o júri designado pelo despacho de 04/02/2026, de S. Exa. o Diretor Nacional da Polícia e Diretor dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública com vista à realização do procedimento de mobilidade para o preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira de técnico superior e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública, na modalidade de contrato de trabalho em funções Públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão na Sede dos Serviços Sociais da PSP, tendo estado presentes:

Presidente: Manuel Domingos Antunes Dias; Superintendente-Chefe; Secretário-Geral dos Serviços Sociais da PSP

Vogais Efetivos:

1.º Vogal: Carlos Alberto Picavéu Alminhas; Comissário; Gabinete de Apoio ao Secretário-Geral

2.º Vogal: Albano José da Costa Azevedo; Técnico Superior; Chefe da Área de Administração e Finanças (substitui o presidente nas suas ausências)

Vogais Suplentes:

1.º Vogal: Ana Maria Peixoto Ferreira; Técnico Superior; Secção de Ação Social

2.º Vogal: Vanessa Rita Soares Delgado; Técnico Superior; Secção de Recursos Humanos

Ordem de trabalhos:

1. Definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração dos métodos de seleção;

Sobre o assunto o júri deliberou por unanimidade o seguinte:



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

- O presente procedimento de mobilidade regula-se pelas disposições contidas na Constituição da República Portuguesa, pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, todos na sua atual redação;
- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos/as candidatos/as, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão;
- Os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências;
- Apenas são convocados para a realização de entrevista os candidatos selecionados na avaliação curricular e que preencham os requisitos de admissão.

I

Parâmetros de avaliação

1. Avaliação Curricular (AC)

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional e a experiência profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Para valoração da Avaliação Curricular é adotada a seguinte fórmula:

$$AC = (15\% HAB) + (15\% FP) + (50\% EP) + (20\% AD)$$

Em que:

AC = Classificação da Avaliação Curricular;

HAB = Habilitações Académicas de Base (certificados pelas entidades competentes);



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

[Handwritten signature]

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP = Experiência Profissional (relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar);

AD = Avaliação de desempenho relativa aos três últimos anos, em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

1.1. Para valoração das Habilitações Académicas de Base, é adotado o seguinte critério:

- a) Licenciatura com média final até 14 valores – 16 valores
- b) Licenciatura com média final entre 15 e 20 valores – 18 valores
- c) Mestrado – 19 valores
- d) Doutoramento – 20 valores

1.2. Para a valoração da Formação Profissional, são ponderados os cursos, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos 3 anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

- a) Formação Profissional com duração > 1 semana (35 horas/5 dias) – 4 valores;
- b) Formação Profissional com duração > 3 dias e < a 1 semana – 3 valores;
- c) Formação Profissional com duração > 1 dia e < a 3 dias – 2 valores;
- d) Formação Profissional com duração < 1 dia – 1 valor;
- e) Sem Formação Profissional – 0 valores.

São contabilizados, enquanto ações de formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento.

1.3. Para a valoração da Experiência Profissional, são valorizadas a natureza da experiência profissional e a duração da experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área e carreira para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

I – Natureza da experiência profissional (NEP)

- a) Complexidade muito elevada – 20 valores;



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

- b) Complexidade elevada – 16 valores;
- c) Complexidade média – 12 valores;
- d) Complexidade baixa – 8 valores.

II – Para efeitos da presente avaliação, o júri deliberou considerar:

- a) Complexidade muito elevada: Se o candidato provar ter experiência em todas as áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, acrescido de funções de coordenação nesse âmbito;
- b) Complexidade elevada: Se o candidato provar ter experiência em todas as áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, mas não provar ter experiência de coordenação nesse âmbito;
- c) Complexidade média: Se o candidato provar ter experiência em três ou mais áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, com ou sem experiência de coordenação nesse âmbito;
- d) Complexidade baixa: Se o candidato provar ter experiência em menos de três áreas funcionais associadas ao lugar a preencher, conforme descritas no n.º 8 do aviso de abertura, com ou sem experiência de coordenação nesse âmbito.

III – Para efeitos de prova da natureza da experiência profissional, o Júri considera exclusivamente o seguinte:

- a) Declaração emitida pelos serviços de origem da qual constem a identificação da relação jurídica de emprego público, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, a posição e nível remuneratório, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos quatro anos;
- b) Curriculum Vitae.

IV – Duração da experiência profissional (DEP), a duração da experiência é valorada da seguinte forma:

- a) Experiência > 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência > 5 anos e < 8 anos – 16 valores;
- c) Experiência > 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- d) Experiência > 1 ano e < 3 anos – 8 valores;



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

- e) Experiência < 1 ano – 4 valores;

Para cálculo da Experiência Profissional, é utilizada a seguinte fórmula:

$$EP = NEP (80\%) + DEP (20\%)$$

Para efeitos de prova da duração da experiência profissional considerar-se-á exclusivamente o que venha a constar da declaração referida na alínea b) do ponto anterior.

1.4. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, é considerada a média aritmética da avaliação relativa às últimas 3 avaliações, tendo em conta o disposto no artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro seguintes critérios:

- a) Até ao ciclo avaliativo 2021/2022:
- a. Desempenho excelente – 20 valores;
 - b. Desempenho relevante – 18 valores;
 - c. Desempenho adequado – 14 valores;
 - d. Desempenho inadequado – 8 valores;
- b) A partir do ciclo avaliativo 2023/2024:
- a. Desempenho excelente – 20 valores;
 - b. Desempenho muito bom – 18 valores;
 - c. Desempenho bom – 14 valores;
 - d. Desempenho regular – 12 valores;
 - e. Desempenho Inadequado – 8 valores
- c) Caso se verifique a não existência de avaliação, em alguns dos biénios, por causa não imputável ao candidato, é considerado com 10 valores.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, bem como os aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, e é classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação final resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros:



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

- a) Motivação para o exercício da função;
- b) Experiência profissional na área a recrutar;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Conhecimento da função: Conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida);
- e) Segurança demonstrada na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas.

Cada parâmetro da avaliação da entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

- a) Motivação para o exercício da função:

| Classificação | Fundamentação para a classificação |
|---------------|---|
| 1 (4,00) | Manifestou dificuldades na análise do percurso profissional. Não explicou o interesse pela função e não descreveu as atividades desempenhadas nesse âmbito. Não projetou interesses profissionais relacionados com atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 2 (8,00) | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 3 (12,00) | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 4 (16,00) | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

Handwritten signature and initials

| | |
|--------------|--|
| 5 (20,00) | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
|--------------|--|

b) Experiência profissional na área a recrutar:

| Classificação | Fundamentação para a classificação |
|---------------|--|
| 1 (4,00) | Não aprofundou aspetos curriculares que fossem eventualmente relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher). |
| 2 (8,00) | Revelou alguma dificuldade em identificar e aprofundar aspetos curriculares que fossem eventualmente relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher). |
| 3 (12,00) | Identificou alguns aspetos curriculares que fossem eventualmente relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher). |
| 4 (16,00) | Projetou e aprofundou diversos aspetos curriculares que serão eventualmente relevantes para o desempenho da função. |
| 5 (20,00) | Projetou e aprofundou aspetos do seu curriculum que serão muito relevantes para o desempenho da função (funções na área funcional associadas ao lugar a preencher). |

c) Capacidade de relacionamento interpessoal:

| Classificação | Fundamentação para a classificação |
|---------------|---|
| 1 (4,00) | Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

| | |
|--------------|--|
| 2 (8,00) | Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 3 (12,00) | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 4 (16,00) | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 5 (20,00) | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal. |

d) Conhecimento da função:

| Classificação | Fundamentação para a classificação |
|---------------|---|
| 1 (4,00) | Não demonstrou conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. |
| 2 (8,00) | Revelou alguma dificuldade em identificar e aprofundar a abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. |
| 3 (12,00) | Identificou alguns aspetos da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida |



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

| | |
|--------------|--|
| 4 (16,00) | Projetou e aprofundou diversos aspetos da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. |
| 5 (20,00) | Projetou e aprofundou aspetos muito relevantes da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. |

e) Segurança demonstrada na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas:

| Classificação | Fundamentação para a classificação |
|---------------|---|
| 1 (4,00) | Não demonstrou segurança na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. |
| 2 (8,00) | Revelou alguma dificuldade na procura de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. |
| 3 (12,00) | Conseguiu procurar de soluções perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. Resolveu casos práticos que lhe foram colocados, adotando em regra a situação mais conveniente para o serviço. |
| 4 (16,00) | Conseguiu encontrar soluções práticas perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. Resolveu casos práticos que lhe foram colocados, adotando sempre a situação mais conveniente para o serviço. |
| 5 (20,00) | Encontrou sempre as soluções mais práticas perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas, diretamente relacionadas com conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida. Resolveu casos práticos que lhe foram colocados, adotando sempre a situação mais conveniente e correta para o serviço. |



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

II

Classificação Final e critérios de desempate

A classificação final dos candidatos será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

CF – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

- É excluído do procedimento de mobilidade o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos de seleção;
- Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas;
- A lista de ordenação final efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, pelas 11 horas e 30 minutos, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, é assinada pelos membros do Júri.

Presidente

Manuel Domingos Antunes Dias
Superintendente-Chefe

1.º Vogal efetivo

Carlos Alberto Picavéu Alminhas
Comissário



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

2.º Vogal efetivo

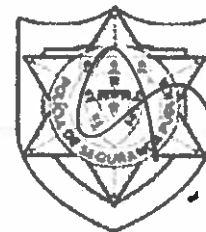
Albano José de Costa Azevedo
Técnico Superior



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

ANEXO I

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR



Procedimento de mobilidade para o preenchimento, imediato, de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de Pessoal dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública (SSPSP), na carreira de técnico superior (GPCG)

C. L. L.
[Signature]

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a):

1. Habilitações Académicas de Base (HAB)

| Critérios | Classificação |
|---|---------------|
| A - Licenciatura com média final até 14 valores – 16 valores B - Licenciatura com média final entre 15 e 20 valores – 18 valores C - Mestrado – 19 valores D - Doutoramento – 20 valores | 0,00 |

2. Formação Profissional (FP)

| Critérios | Classificação |
|---|---------------|
| Contabilizadas as formações, dos últimos 3 anos, até um limite de 20 valores A - Formação Profissional com duração > 1 semana (35 horas/5 dias) – 4 valores B - Formação Profissional com duração > 3 dias e < a 1 semana – 3 valores C - Formação Profissional com duração > 1 dia e < a 3 dias – 2 valores D - Formação Profissional com duração < 1 dia – 1 valor E - Sem Formação Profissional – 0 valores | 0,00 |

3. Experiência Profissional (EP)

3.1 Natureza da Experiência Profissional (NEP)

| Critérios | Classificação |
|---|---------------|
| A - Complexidade muito elevada – 20 valores B - Complexidade elevada – 16 valores C - Complexidade média – 12 valores D - Complexidade baixa – 8 valores | 0,00 |

3.2 Duração da Experiência Profissional (DEP)

| Critérios | Classificação |
|--|---------------|
| A - Experiência > 8 anos – 20 valores B - Experiência > 5 anos e < 8 anos – 16 valores C - Experiência > 3 anos e < 5 anos – 12 valores D - Experiência > 1 ano e < 3 anos – 8 valores E - Experiência < 1 ano – 4 valores | 0,00 |





| | |
|--|-------------|
| Classificação Experiência Profissional $EP = 0,8 \times NEP + 0,2 \times DEP$ | 0,00 |
|--|-------------|

4. Avaliação de Desempenho (AD)

| Critérios | | Classificação | |
|--|--|---------------|-------------|
| Até ciclo avaliativo 2021/2022 | A partir ciclo avaliativo 2023/2024 | 2019/2020 | 0 |
| A - Desempenho excelente – 20 val | A - Desempenho excelente – 20 val | 2021/2022 | 0 |
| B - Desempenho relevante – 18 val | B - Desempenho muito bom – 18 val | 2023/2024 | 0 |
| C - Desempenho adequado – 13 val | C - Desempenho bom – 14 val | 2025 | 0 |
| D - Desempenho inadequado – 8 val | D - Desempenho regular – 12 val | | |
| | E - Desempenho Inadequado – 8 val | | |
| A inexistência de avaliação em algum dos ciclos avaliativos por motivos não imputáveis ao candidato será atribuída a avaliação de 10 valores | | | 0,00 |

4. Classificação Final (CF)

| | |
|--|-------------|
| Classificação Final $CF = HAB \times 0,15 + FP \times 0,15 + EP \times 0,5 + AD \times 0,2$ | 0,00 |
|--|-------------|

Lisboa, ___ de março de 2026

O Júri





MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ANEXO II.I

GUIÃO DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)



Procedimento de mobilidade para o preenchimento, imediato, de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de Pessoal dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública (SSPSP), na carreira de técnico superior

Calhau
Ass

| ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
| TÉCNICO SUPERIOR | | | | | | | | |
| OE202602/0738 | | | | | | | | |
| Nome do Candidato: | | | | | | | | |
| Nome do elemento do Júri: | | | | | | | | |
| Data: | | | | | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | T | NC | |
| Conhecimento da função | | | | | | | | 0,00 |
| Porque é que se candidatou a este lugar? | | | | | | | 0 | |
| O que sabe sobre os SSPSP (Objetivos, áreas de atuação, clientes)? | | | | | | | 0 | |
| Motivação para o exercício da função | | | | | | | | 0,00 |
| Quais são as suas principais qualidades e principais defeitos? | | | | | | | 0 | |
| Como se autodescreveria em apenas 5 palavras? | | | | | | | 0 | |
| Como encara a oportunidade de vir trabalhar para os SSPSP? | | | | | | | 0 | |
| Quais são suas metas a longo prazo? | | | | | | | 0 | |
| Experiência profissional na área a recrutar | | | | | | | | 0,00 |
| Descrição do percurso profissional | | | | | | | 0 | |
| Como faz para se manter atualizado? | | | | | | | 0 | |
| Quais as fontes de informação que utiliza para elaboração de instrumentos de gestão? | | | | | | | 0 | |
| Quais os instrumentos gestão que considera mais importantes? Porquê? Qual o impacto dos mesmo na instituição? | | | | | | | 0 | |
| Qual foi o projeto mais complexo sobre o qual teve de emitir parecer/trabalhar/analisar? Como o conduziu? Que resultados obteve? | | | | | | | 0 | |
| Como assegura a fiabilidade e rigor dos dados nos relatórios que produz? | | | | | | | 0 | |
| Fale-me de uma ocasião em que uma ideia ou um relatório seu foi questionado por um "gestor de outra área". Como reagiu? | | | | | | | 0 | |
| Qual o balanço que faz da sua utilização das tecnologias? Quais as que utiliza com maior frequência? | | | | | | | 0 | |
| Como acha que pode contribuir para a crescente eficiência desta instituição? | | | | | | | 0 | |
| Capacidade de relacionamento interpessoal | | | | | | | | 0,00 |
| No seu posto anterior, costumava trabalhar em equipa ou individualmente? O que prefere? Porquê? | | | | | | | 0 | |
| Aceita sempre as sugestões do seu chefe, independentemente de concordar com eles ou não? E dos seus colegas? Exemplifique com uma situação da sua experiência recente. | | | | | | | 0 | |
| Como é que reage numa situação de conflito? | | | | | | | 0 | |
| Segurança demonstrada na procura de soluções | | | | | | | | 0,00 |
| Em situação de trabalho mais intenso que o normal e perante a sensação de não conseguir cumprir todas as tarefas no prazo necessário, como procederia? | | | | | | | 0 | |
| Como reage se lhe for solicitada uma tarefa que não corresponde às suas funções habituais e/ou conhecimentos técnicos/académicos? | | | | | | | 0 | |



POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
 SERVIÇOS SOCIAIS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
 ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS
 Secção de Recursos Humanos



| | |
|--|-------------------|
| Como lida com prazos apertados e a necessidade de recolher informação junto de departamentos com prioridades diferentes daquelas que seu trabalho exige? | 0 |
| São 16:46, está no seu posto/local de trabalho a desenvolver a sua atividade corrente e é-lhe solicitado pela Direção a elaboração de um instrumento de gestão para retificar um documento anteriormente produzido com determinações superiores e o mesmo aprovado superiormente. Como procede, face a estes acontecimentos? | 0 |
| Costuma de sua iniciativa fazer sugestões/propostas no seu posto de trabalho? Dê um exemplo. | 0 |
| Total | 0,00 |
| Indique as razões pelas quais devia ser selecionado. | (Pergunta Aberta) |
| Caso seja selecionado/a o seu serviço irá permitir a sua saída no imediato? | (Pergunta Aberta) |



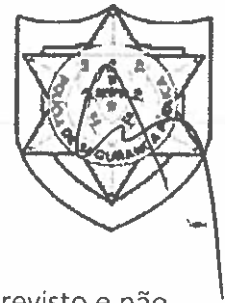


MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ANEXO II. II

RESULTADO FINAL DA ENTREVISTA DE
AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



Procedimento de mobilidade para o preenchimento, imediato, de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de Pessoal dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública (SSPSP), na carreira de técnico superior

Carla L. L.
ABE

| RESULTADO FINAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS TÉCNICO SUPERIOR OE202602/0738 | | | |
|---|------------|-------------------|--|
| Nome do Candidato: | | | |
| Data: | | | |
| Parâmetros de Avaliação | Júri | Valoração Nominal | Média Aritmética Simples das Classificações dos Parâmetros a avaliar |
| Conhecimento da função | Presidente | 0,00 | 0,00 |
| | 1.º Vogal | 0,00 | |
| | 2.º Vogal | 0,00 | |
| Motivação para o exercício da função | Presidente | 0,00 | 0,00 |
| | 1.º Vogal | 0,00 | |
| | 2.º Vogal | 0,00 | |
| Experiência profissional na área a recrutar | Presidente | 0,00 | 0,00 |
| | 1.º Vogal | 0,00 | |
| | 2.º Vogal | 0,00 | |
| Capacidade de relacionamento Interpessoal | Presidente | 0,00 | 0,00 |
| | 1.º Vogal | 0,00 | |
| | 2.º Vogal | 0,00 | |
| Segurança demonstrada na procura de soluções | Presidente | 0,00 | 0,00 |
| | 1.º Vogal | 0,00 | |
| | 2.º Vogal | 0,00 | |
| TOTAL | | | 0,00 |

Lisboa, ___ de março de 2026

O Júri

