

ATA DE REUNIÃO

Local: Vídeo-conferência - via teams Data 15/03/2021 N.º 1/2021

Início: 15h00 Fim: 16h37 Intervalo das às

Presentes: Presidente Maria Leonor Cruz Santos - Diretora do Núcleo de Investigação Criminal da UF de LVT
1.ª Vogal Efetiva Margarida Dores Águas Martins - Diretora do Núcleo de Fiscalização de Beneficiários e Contribuintes da UF do Algarve
2.ª Vogal Efetiva Sandra Patricia Castelo Branco da Silva Pêgas Santos Jorge - Técnica superior do mapa de pessoal do ISS,IP, afeta ao Departamento de Fiscalização

Na data acima referida reuniu o Júri do procedimento concursal interno de ingresso, com vista ao preenchimento de três (3) postos de trabalho – por licenciados em Direito para a categoria de inspetor e carreira de inspetor superior, do mapa de pessoal da carreira de Inspeção do Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.), e dos que vierem a ocorrer no prazo de validade do procedimento, aberto por deliberação do Conselho Diretivo deste Instituto, de 3 de março de 2021, exarado na Informação n.º 237/2021, de 25 de fevereiro de 2021.

O presente procedimento concursal prevê três (3) postos de trabalho para a Unidade de Fiscalização de Lisboa e Vale do Tejo, dos quais 1 a afetar ao Distrito de Lisboa, 1 a afetar ao Distrito de Santarém e 1 a afetar ao Distrito de Setúbal, aos quais correspondem as seguintes referências:

Referência A: Lisboa

Referência B: Santarém

Referência C: Setúbal

Preenchidos estes três (3) postos de trabalho, os demais que vierem a ocorrer durante o prazo de validade do procedimento concursal, serão distribuídos pela Unidade consoante as respetivas necessidades.

Os postos de trabalho apresentam a caracterização constante do mapa I anexo ao Decreto-Regulamentar n.º 22/2001, de 26 de dezembro, cabendo ao inspetor superior, no âmbito das atribuições acometidas ao Departamento de Fiscalização, conforme artigo 8.º da Portaria n.º 135/2012, de 8 maio:

ATA DE REUNIÃO

- a) desenvolver ações de esclarecimento e orientação dos beneficiários e contribuintes sobre os seus direitos e obrigações para com a segurança social, tendo em vista prevenir ou corrigir a prática de infrações;
- b) Fiscalizar o cumprimento das obrigações dos beneficiários e contribuintes, nomeadamente as relacionadas com o enquadramento, a inscrição, o registo e a declaração de remunerações;
- c) Elaborar e determinar o registo oficioso das declarações de remunerações, na sequência do resultado da ação inspetiva;
- d) Fiscalizar os beneficiários de prestações sociais e, caso conclua pela não verificação, total ou parcial, dos requisitos necessários à manutenção dos mesmos, determinar aos serviços competentes pela atribuição dos direitos que procedam à realização das diligências adequadas à correção das irregularidades detetadas;
- e) Elaborar autos de notícia respeitantes às atuações ilegais de beneficiários e contribuintes, detetadas no exercício das suas funções;
- f) Exercer a ação fiscalizadora das IPSS e de outras entidades privadas que exerçam atividades de apoio social;
- g) Efetuar a prospeção e o levantamento de estabelecimentos clandestinos e a funcionar ilegalmente;
- h) Desenvolver, nos termos da lei, as ações necessárias ao encerramento dos estabelecimentos que exerçam atividades de apoio social;
- i) Informar e esclarecer as entidades proprietárias e os utentes de estabelecimentos de apoio social quanto aos seus direitos e obrigações, com vista a prevenir ou corrigir a prática de infrações;
- j) Elaborar autos de notícia respeitantes às atuações ilegais das IPSS e de outras entidades privadas, detetadas no exercício das suas funções;
- k) Desenvolver as ações necessárias à instrução dos processos de investigação no âmbito de condutas ilícitas dos beneficiários e contribuintes em relação à segurança social, legalmente definidas;
- j) Promover e realizar ações de prevenção criminal.

Tratando-se de concurso de ingresso para carreira especial não revista e no que concerne à legislação aplicável, determina o artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), que até ao início da vigência da revisão da carreira de inspeção existente neste Instituto, esta rege pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008 - Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de

ATA DE REUNIÃO

julho - com as alterações decorrentes dos artigos 156.º a 158.º - posicionamento remuneratório - 166.º e 167.º - prémios de desempenho - da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual - relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho - aplicando-se ainda a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP - "o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos" - bem como o n.º 10 do artigo 20.º (atualmente, trabalhadores em situação de valorização - Lei n.º 25/2017 de 30 de maio) e o artigo 29.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A reunião do Júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final
3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final
4. Notificação para a realização dos métodos de seleção
5. Exigência de nível habilitacional

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Por deliberação do Conselho Diretivo do ISS, I.P., de 3 de março de 2021, exarada na Informação n.º 237/2021, de 25 de fevereiro, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1.º Prova de conhecimentos;
- 2.º Exame psicológico de seleção;
- 3.º Entrevista Profissional de Seleção.

De acordo com as disposições conjugadas do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho e o n.º 2 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 22/2001, de 26 de dezembro, cada um dos métodos de seleção obrigatórios - prova de conhecimentos e exame psicológico de seleção - bem como cada uma das fases que os compoem, é eliminatório, sendo que a aplicação dos métodos se fará pela ordem a seguir indicada:

ATA DE REUNIÃO

- 1.º a prova de conhecimentos;
- 2.º o exame psicológico de seleção;
- 3.º a entrevista profissional de seleção.

2. Definição dos critérios e ponderações, dos métodos de seleção e avaliação final

2.1 - Prova de conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,500 valores.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita (incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função), será individual, com consulta da legislação, em suporte papel, que pode ser anotada (não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático), terá a duração de uma (1) hora e (30) trinta minutos e será constituída por questões de resposta múltipla que incidirão sobre a seguinte legislação (sendo que em toda a legislação devem ser consideradas as versões atualizadas até à data da realização da prova de conhecimentos):

Lei Orgânica do ISS, IP - Decreto-Lei n.º 83/2012, de 30 de março, na sua versão atualizada.

Estatutos do ISS, IP - Portaria n.º 135/2012, de 08 de maio, na sua versão atualizada.

Constituição da República Portuguesa

Lei do Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada.

ATA DE REUNIÃO

Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua versão atualizada, com particular enfoque nos seguintes temas:

Princípios Gerais da atividade Administrativa; Do Procedimento Administrativo; Do Direito à informação; Das notificações; Da instrução; Da Audiência de interessados e sua dispensa; Da decisão e outras causas de extinção do procedimento; Do ato administrativo; Da invalidade do ato administrativo; Da revogação e da anulação administrativas; Da execução do ato; Da reclamação e dos recursos administrativos.

Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada, com particular enfoque nos seguintes temas:

Contrato de Trabalho; Retribuição e Outras Atribuições Patrimoniais; Trabalho Temporário; Situações de crise empresarial.

Código das Sociedades Comerciais - Decreto Lei n.º 262/86, de 02 de setembro, na sua versão atualizada, com particular enfoque nos seguintes temas:

Sociedades comerciais - noção e tipos; Obrigações e direitos das sociedades e dos sócios; Órgãos e regimes das sociedades.

Código das Insolvências e da Recuperação de Empresas - Decreto-Lei n.º 53/2004, de 18 de março, na sua versão atualizada, com particular enfoque nos seguintes temas:

Noção de insolvência; Conceito de massa insolvente; Conceito de credores da insolvência e classes de créditos; Insolvência culposa; Sistema de Normalização Contabilística (SNC), a Normalização Contabilística para Microentidades (NCM) e Sistema de Normalização Contabilística para as entidades do setor não lucrativos

Regime Geral das Infrações Tributárias (Crimes contra a Segurança Social) - Lei n.º 15/2001, de 05 de junho, na sua versão atualizada, com particular enfoque nos seguintes temas:

ATA DE REUNIÃO

Parte I - capítulos I e II; Parte II - capítulo I ; Parte III - capítulos I, III e IV.

Lei de Bases da Segurança Social - Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, na sua versão atualizada.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social - Anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua versão atualizada.

Regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social - Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, na sua versão atualizada.

Regime jurídico do procedimento aplicável às contraordenações laborais e de segurança social - Lei n.º 107/2009, de 1 de setembro, na sua versão atualizada.

Regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem - Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na sua versão atualizada.

Rendimento Social de Inserção (RSI) - Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua versão atualizada.

Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na sua versão atualizada - Estabelece as regras para a determinação dos rendimentos, composição do agregado familiar e capitação dos rendimentos do agregado familiar para a verificação das condições de recursos a ter em conta no reconhecimento e manutenção do direito às prestações dos subsistemas de proteção familiar e de solidariedade

Regime jurídico de proteção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social - Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, na sua versão atualizada.

Regime Jurídico de Instalação, Funcionamento e Fiscalização dos Estabelecimentos de Apoio Social - Decreto-Lei n.º 64/2007, de 14 de março, na sua versão atualizada.

ATA DE REUNIÃO

Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social - Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na sua versão atualizada.

Regulamento de Registo das Instituições Particulares de Solidariedade Social do Âmbito da Ação Social do Sistema de Segurança Social - Portaria n.º 139/2007, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada.

Regulamento de Registo das Associações Mutualistas e das Fundações de Segurança - Portaria n.º 135/2007, de 26 de janeiro, na sua versão atualizada.

Portaria n.º 196-A/2015, de 1 de julho, na sua versão atualizada - Define os critérios, regras e formas em que assenta o modelo específico da cooperação.

Portaria n.º 262/2011, de 31 agosto, na sua versão atualizada - Estabelece as normas reguladoras das condições de instalação e funcionamento das creches.

Despacho Normativo n.º 96/89, de 21 de outubro, na sua versão atualizada - Estabelece as Normas Reguladoras das Condições de Instalação e Funcionamento dos Centros de Atividades de Tempos Livres.

Decreto-Lei n.º 18/89, de 11 de janeiro na sua versão atualizada - Define o regime das atividades ocupacionais, modalidade de apoio integrado no âmbito da ação social.

Portaria n.º 67/2012, de 21 de março, na sua versão atualizada - Define as condições de organização, funcionamento e instalação das estruturas residenciais para pessoas idosas.

Portaria n.º 38/2013, de 30 de janeiro, na sua versão atualizada - Estabelece as condições de instalação e funcionamento do serviço de apoio domiciliário.

Portaria n.º 59/2015, de 02 de março na sua versão atualizada - Define as condições de organização, funcionamento e instalação de estabelecimentos residenciais destinados a pessoas com deficiência e incapacidade, designados por lar residencial e residência Autónoma.

ATA DE REUNIÃO

Decreto-Lei n.º 115/2015, de 22 de junho, na sua versão atualizada - estabelece os termos e as condições para o acesso à profissão e o exercício da atividade de ama, bem como o regime sancionatório aplicável à referida atividade.

Código Penal - Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua versão atualizada

Código de Processo Penal - Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na sua versão atualizada.

2.2 - Exame Psicológico de Seleção

Visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas visando determinar a adequação à função.

O exame psicológico será avaliado segundo os níveis classificativos Favorável preferencialmente, Bastante favorável, Favorável, Com reservas e Não favorável, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2, do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

O exame psicológico de seleção pode comportar mais do que uma fase e tem caráter eliminatório.

No exame psicológico de seleção consideram - se excluídos os candidatos que, nas diferentes fases do método, obtenham a avaliação de Com Reservas (8 valores) e Não Favorável (4 valores).

Este método não será, pela sua natureza, aplicado pelo Júri.

2.3. - Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos e não tem caráter eliminatório, conforme n.º 3 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

ATA DE REUNIÃO

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão abordados, pelo Júri, os seguintes temas:

Percurso profissional

Relacionamento interpessoal

Capacidade de comunicação

2.3.1 – Critérios de avaliação

Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração, no máximo, de 25 minutos, o Júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso e tendo em conta os fatores a seguir enunciados:

- 1) Sentido crítico (SC)
- 2) Motivação (M)
- 3) Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)
- 4) Experiência profissional (EP)

As classificações finais de cada parâmetro são obtidas por maioria de votação dos membros do Júri.

A avaliação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, arredondada às centésimas, das classificações obtidas nos parâmetros.

Sendo:

$$CF = (SC + M + CEFV + EP) / 4$$

ATA DE REUNIÃO

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho de funções;

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;

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;

4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

12 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

8 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

4 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

ATA DE REUNIÃO

20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

16 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável

8 valores - Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

4 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

Experiência profissional (EP) – Enquadramento do candidato nos níveis abaixo com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.

20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;

16 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

12 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

8 valores - Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

O Júri apreciará estes fatores de acordo com a ficha em anexo que faz parte integrante da presente ata.

ATA DE REUNIÃO

2.4. - Avaliação Final

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,45 PC + 0,10 EP + 0,45 EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EP = Exame Psicológico

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Consideram-se não aprovados os candidatos que, na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

3. Critérios de preferência para ordenação dos candidatos em caso de empate na respetiva ordenação final.

Em caso de igualdade de valoração serão adotados os critérios enunciados no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

Se, não obstante, permanecer algum empate, preferirá o candidato que detiver:

- (1)) Menor idade
- (2)) Maior grau de habilitação

ATA DE REUNIÃO

4. Notificação para a realização dos métodos de seleção

Os candidatos admitidos serão convocados para realização dos métodos através das formas de notificação previstas no Código de Procedimento Administrativo que se revelarem como as mais adequadas.

5. Exigência de nível habilitacional

No âmbito do presente procedimento e de acordo com a deliberação do Conselho Diretivo deste Instituto, de 3 de março de 2021, exarada na Informação n.º 237, de 25 de fevereiro de 2021, apenas se podem candidatar os detentores de Licenciatura em Direito, uma das licenciaturas consideradas adequadas para ingresso na carreira de inspetor superior, como resulta da Deliberação do Conselho Diretivo do ISS, I.P. n.º 31/2017, de 9 de fevereiro, divulgada na Intranet e na Internet.

Todas as deliberações do Júri referentes à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri presentes.

O Júri

Presidente

1.ª Vogal Efetiva

2.ª Vogal Efetiva

Leonor Santos

Assinado por: **Margarida das Dores Águas Martins**
Num. de Identificação: BI10061397
Data: 2021.03.16 19:56:49+00'00'

Sandra Jorge



ATA DE REUNIÃO

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato:

Fatores a ponderar	20	16	12	8	4	Fundamentação	Classificação final EPS $EPS = (SC + M + CEFV + EP) / 4$
Sentido Crítico (SC)							
Motivação (M)							
Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)							
Experiência Profissional (EP)							

O Júri

Presidente

1.ª Vogal

2.ª Vogal

ATA DE REUNIÃO

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

- 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;
- 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho de funções;
- 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;
- 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;
- 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

- 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;
- 16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;
- 12 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;
- 8 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;
- 4 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

- 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;
- 16 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;
- 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;
- 8 valores - Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;
- 4 valores – Exposição das questões de forma pouco clara, utilizando vocabulário pouco rico.

Experiência profissional (EP) – Enquadramento do candidato nos níveis abaixo com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.

- 20 valores – Revela grande experiência em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;
- 16 valores - Revela experiência em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;
- 12 valores - Revela alguma experiência em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;
- 8 valores - Revela pouca experiência em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho;
- 4 valores - Revela experiência em actividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.