

Ata n.º 1

*Alv.
JN8
S*

Aos vinte e três dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, reuniu, na Secretaria-Geral da Educação e Ciência, sita na Av. Infante Santo, n.º 2, em Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois (2) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Secretaria-Geral, na modalidade de contrato de trabalho já identificada, para o exercício de funções na Divisão de Processamento de Vencimentos e Abonos, aberto na sequência de despacho do Senhor Secretário-Geral, datado de 19 de abril de 2024, com a presença dos seguintes membros do Júri:

Presidente – Licenciada Ana Palmira Antunes de Almeida, Secretária-Geral Adjunta da Educação e Ciência;

1.º Vogal efetivo – Licenciada Maria Isabel Duarte Esteves Nunes dos Santos, Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Mestre Carla Alexandra Bastos da Silva, Chefe de Divisão de Processamento de Vencimentos e Abonos.

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

- I. Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos;
- II. Caracterizar os postos de trabalho e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção.

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:

Al.
JN/SL
S

Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos, a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos.

Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo convocado para a realização do método de seleção seguinte, nos termos previstos no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria).

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à sua desistência do presente procedimento concursal.

II

1. Caracterização dos postos de trabalho a prover

As funções a exercer, de grau de complexidade funcional 3, são as enquadráveis no conteúdo funcional da carreira geral de técnico superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, nas áreas de competências inerentes à Divisão de Processamento de Vencimentos e Abonos (DPVA), previstas nas alíneas d) e e) do artigo 6.º da Portaria n.º 150/2012, de 16 de maio, conjugado com o Despacho n.º 3939/2013, de 6 de março, que procedeu à criação da DPVA na Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente organização e gestão do processamento dos vencimentos na respetiva aplicação informática – SRH; preparação/submissão de ficheiros de descontos às respetivas entidades; elaboração de informações com proposta de decisão sobre os pedidos apresentados, designadamente no âmbito do processamento de remunerações, suplementos remuneratórios, trabalho suplementar, ajudas de custo, ausência por doença e acidentes de trabalho; elaboração de informações com proposta de decisão



sobre os pedidos apresentados no âmbito da gestão de carreiras e posicionamento remuneratório.

2. Métodos de seleção a aplicar

No presente procedimento concursal, e atendendo a que o recrutamento é restrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, na alínea a) do n.º 1 ou alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos previstos no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria.

A PC destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, será aplicada aos candidatos que:

- a) Não sejam detentores da categoria de técnico superior, ou sendo detentor da categoria de técnico superior se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;
- b) Sejam detentores da categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado o método da Avaliação Curricular, no formulário de candidatura.

A AC que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, será aplicada aos candidatos que se encontrem, ou tratando-se de candidatos em valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a



executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho publicitado, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

A EAC como método de seleção facultativo, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

Deliberou, ainda, o Júri, atendendo a razões de celeridade no provimento dos postos de trabalho do procedimento em causa, poder optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos previstos no artigo 19.º Portaria, do seguinte modo:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, dos métodos Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, consoante os casos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos de dez candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

3. Descrição dos métodos de seleção a aplicar

3.1 Prova de Conhecimentos (PC):

A PC será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, terá a duração máxima de noventa minutos.

Para candidato com deficiência comprovada que solicite condições especiais para a realização da PC, pode ser concedido um alargamento, até ao limite máximo de trinta minutos.

As provas não podem ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo Júri, a qual substitui o nome dos candidatos até que se encontre completa a sua avaliação.

Não será permitida a consulta de bibliografia nem de legislação anotada, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado durante a sua realização.

A PC incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Legislação geral no âmbito da Administração Pública

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua redação atual;
- Código do Trabalho (CT) – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA) - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, em particular:

PARTE I – CAPÍTULO II

PARTE II - CAPITULO III E IV

PARTE III – TITULO I - CAPITULO I, CAPITULO II (SECÇÃO III), CAPITULO IV, CAPITULO V, CAPITULO VIII; TITULO II – CAPITULO II

PARTE IV – CAPITULO II (SECÇÃO I)

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;

- Temas específicos da atividade para que é aberto o procedimento concursal

- Diplomas relativos à orgânica e atribuições da SGEC (Decreto-Regulamentar n.º 18/2012, de 31 de janeiro; Portaria n.º 150/2012, de 16 de maio e Despacho n.º 3939/2013, de 6 de março de 2013);

- Lei do Orçamento do Estado para 2024 - Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, em particular:

CAPÍTULO III

Disposições relativas à Administração Pública e ao setor público empresarial

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigos 16.º e 17.º

- Normas de Execução do Orçamento do Estado para 2024 - Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro, em particular:

CAPÍTULO IX

Disposições específicas em matéria de gestão de pessoal

*H.
JOSÉ
SILVA*

Artigos 126.º ao 130.º;

- Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual;
- Abono de ajudas de custo por deslocação em serviço ao estrangeiro - Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho, na sua redação atual;
- Regime jurídico do abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público - Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, na sua redação atual;
- Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual.

A PC será constituída por 40 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa é valorada com 0,5 valores;
- c) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Todos os diplomas legais e regulamentares mencionados devem ser considerados com as alterações e na redação vigentes à data da realização da prova.

A valoração final da PC resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.

Para este método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam anexos a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo 1), com caráter confidencial, até à sua

realização, apenas podendo ser consultados pelos candidatos após a correção da prova de conhecimentos.

Os candidatos serão convocados eletronicamente para se apresentarem no local e hora da realização da PC, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

3.2 Avaliação Curricular (AC):

A AC é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos relevantes para os postos de trabalho a ocupar, a fixar pelo Júri, sendo obrigatoriamente considerados os seguintes elementos:

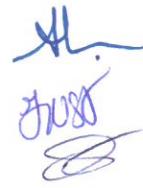
- a) A habilitação académica, em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional, em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e realizadas nos últimos cinco anos;
- c) A experiência profissional, em que será considerada a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos dois (2) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a preencher.

A classificação final no método de seleção Avaliação Curricular será obtida através da média ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \underline{(1HA)+(1FP)+(2EP)+(1AD)}$$

5

Tendo por referência as exigências para o exercício do posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas, formação profissional e avaliação do desempenho por se tratar de fatores com incidência



relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.

Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 3).

Para a valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o Júri deliberou atender aos seguintes critérios:

a) No fator **Habilidade Académica (HA)**, o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Doutoramento..... 20 valores;

Mestrado 19 valores;

Licenciatura..... 18 valores.

b) No fator **Formação Profissional (FP)**, o Júri deliberou considerar ações de formação, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas aos postos de trabalho a ocupar, designadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os regimes de proteção social, ajudas de custo e outras matérias relacionadas com Recursos Humanos.

O Júri deliberou classificar a avaliação da formação de acordo com os critérios a seguir definidos:

Sem formação..... 0 valores;

<=14h..... 1 valor;

>14h e <=35h..... 2 valores;

>35h..... 3 valores.

Cursos de Pós-Graduação:

Pós-Graduação em áreas relacionadas com Recursos Humanos 4 valores.

*H.
Just
Signature*

O Júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar seriam apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:

Um dia.....	7 horas;
Uma semana.....	35 horas;
Um mês.....	120 horas.

Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator e no da Habilidade Académica (HA), adotar uma ficha, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 2).

c) **Na Experiência Profissional (EP)** o Júri pretende determinar a qualificação dos candidatos, avaliando a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, a saber:

Nível 1 – desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 20 valores.

Nível 2 – desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos – 16 valores.

Nível 3 – desempenho de tarefas com médio grau de complexidade na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período igual ou inferior a três anos – 13 valores

Nível 4 – desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano – 10 valores.

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite máximo de 20 valores.

*Al.
José
S.*

Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator, adotar a ficha relativa à EP, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 4).

d) **Avaliação do Desempenho (AD)**, relativa aos últimos dois (2) ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às caracterizadoras dos postos de trabalho a preencher.

O Júri deliberou classificar a Avaliação do Desempenho de acordo com os critérios infra indicados:

Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4.....	20 valores;
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <=4.....	16 valores;
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0.....	12 valores.

Deliberou, ainda, o Júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

3.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A EAC será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular.

Por cada EAC é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 5).

A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, considerando o nível de proficiência nas competências a considerar:

*Al.
Just
S/*

a) Orientação para os Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Indicadores Comportamentais:

1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
2. Promete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

Elevado	Quando evidencie corresponder ao perfil em 4 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar elevada adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	20 val
Bom	Quando evidencie corresponder ao perfil em 3 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar boa adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	16 val.
Suficiente	Quando evidencie corresponder ao perfil em 2 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar adequação satisfatória às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	12 val.
Reduzido	Quando evidencie corresponder ao perfil em 1 indicador comportamental, permitindo prognosticar pouca e deficiente adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	8 val.
Insuficiente	Quando evidencie não corresponder em nenhum indicador comportamental, relevando comportamentos desajustados e com impacto negativo neste indicador, permitindo prognosticar inadequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	4 val.

b) Adaptação e Melhoria Contínua – Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Indicadores comportamentais:

1. Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;

3. Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

Elevado	Quando evidencie corresponder ao perfil em 4 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar elevada adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	20 val
Bom	Quando evidencie corresponder ao perfil em 3 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar boa adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	16 val.
Suficiente	Quando evidencie corresponder ao perfil em 2 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar adequação satisfatória às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	12 val.
Reduzido	Quando evidencie corresponder ao perfil em 1 indicador comportamental, permitindo prognosticar pouca e deficiente adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	8 val.
Insuficiente	Quando evidencie não corresponder em nenhum indicador comportamental, relevando comportamentos desajustados e com impacto negativo neste indicador, permitindo prognosticar inadequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	4 val.

c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Indicadores comportamentais:

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;
2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

*SL.
Just
O*

Elevado	Quando evidencie corresponder ao perfil em 4 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar elevada adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	20 val
Bom	Quando evidencie corresponder ao perfil em 3 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar boa adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	16 val.
Suficiente	Quando evidencie corresponder ao perfil em 2 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar adequação satisfatória às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	12 val.
Reduzido	Quando evidencie corresponder ao perfil em 1 indicador comportamental, permitindo prognosticar pouca e deficiente adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	8 val.
Insuficiente	Quando evidencie não corresponder em nenhum indicador comportamental, relevando comportamentos desajustados e com impacto negativo neste indicador, permitindo prognosticar inadequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	4 val.

d) **Análise da Informação e Sentido Crítico** – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Indicadores comportamentais:

1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;
2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil;
3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa;
4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

Elevado	Quando evidencie corresponder ao perfil em 4 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar elevada adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	20 val
---------	--	--------



Bom	Quando evidencie corresponder ao perfil em 3 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar boa adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	16 val.
Suficiente	Quando evidencie corresponder ao perfil em 2 indicadores comportamentais, permitindo prognosticar adequação satisfatória às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	12 val.
Reduzido	Quando evidencie corresponder ao perfil em 1 indicador comportamental, permitindo prognosticar pouca e deficiente adequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	8 val.
Insuficiente	Quando evidencie não corresponder em nenhum indicador comportamental, relevando comportamentos desajustados e com impacto negativo neste indicador, permitindo prognosticar inadequação às funções inerentes ao posto de trabalho em causa	4 val.

4. Classificação final e critérios de desempate

4.1 Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 70 \% \text{ PC} + 30 \% \text{ EAC}$$

ou

$$CF = 70 \% \text{ AC} + 30 \% \text{ EAC}$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

4.2 Critérios de desempate

Deliberou o Júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, será aplicado o disposto no artigo 24.º da Portaria. Caso subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios serão adotados pela ordem de enunciação os seguintes:

- Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

(Assinatura)

- b) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionada com as exigências necessárias ao exercício dos postos de trabalho a ocupar;
- c) Média final mais elevada do grau académico licenciatura.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,


(Ana Palmira Antunes de Almeida)

As Vogais Efetivas,


(Maria Isabel Duarte Esteves Nunes dos Santos)


(Carla Alexandra Bastos da Silva)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BEP COM O CÓDIGO:

Ficha de Habilidades Académicas e Formação Profissional

Nome:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA		Grau Académico	Valores	Pontuação
Doutoramento		20		
Mestrado		19		
Licenciatura		18		

FORMAÇÃO PROFISSIONAL		N.º DE CURSOS	LIMITE	PONTUAÇÃO	VALOR ARITMÉTICO
Ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas aos postos de trabalho a ocupar, designadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os regimes de proteção social, ajudas de custo e outras matérias relacionadas com recursos humanos.					
Sem formação				0	
<=14h				1	
>14h e <=35h				2	
>35h				3	
Pós-graduação em áreas relacionadas com Recursos Humanos				4	
Total			20		
Máximo				20	

A Presidente do Júri

A Vogal Efetiva

A Vogal Efetiva

*AL.
Hugo*

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BEP COM O CÓDIGO:

Ficha de Avaliação Curricular

NOME	HABILITAÇÃO ACADÉMICA		FORMAÇÃO PROFISSIONAL		EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		CLASSIFICAÇÃO $AC=(1HA+1FP+2EP+1AD)/5$ (aproximação às centésimas)
	HA	1HA	FP	1FP	EP	2EP	AD	1AD	

A Presidente do Júri

A Vogal Efetiva

A Vogal Efetiva

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BEP COM O CÓDIGO:

Ficha de Experiência Profissional

Nome:

Anexo 4 à Ata nº 1

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	VALOR ATRIBUIDO PELO JÚRI
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	Pontuação
Nível 1 – desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos	20
Nível 2 – desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos	16
Nível 3 – desempenho de tarefas com médio grau de complexidade na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período igual ou inferior a três anos	13
Nível 4 – desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano	10
Total	

A Presidente do Júri

A Vogal Efetiva

A Vogal Efetiva

Alm. Sô
Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

Nome: _____
 Data da Entrevista: _____
 Hora da Entrevista: _____

COMPETÊNCIAS	DEFINIÇÃO DA COMPETÊNCIA	INDICADORES COMPORTAMENTAIS	PARÂMETROS	VALORES			MÉDIA	QUESTÕES
				Entrev. 1	Entrev. 2	Entrev. 3		
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO	Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico	1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão 2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções 3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa 4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros		20				
SOMA DAS MÉDIAS APURADAS EM CADA FATOR:								
Apreciação global								

A Presidente do Júri

A Vocal Efetiva

A Vocal Efetiva

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

COMPETÊNCIAS	DEFINIÇÃO DA COMPETÊNCIA	INDICADORES COMPORTAMENTAIS	PARAMETROS	VALORES			QUESTÕES
				Entrev. 1	Entrev. 2	Entrev. 3	
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, confrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). 2. Compromete-se, em regra, com objetivos extangentes, mas realistas e perseverante no alcançar das metas definidas 3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. 4. Gera adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades	20 16 12 8 4				MÉDIA
ADAPATAÇÃO E MELHORIA CONTINUA	Capacidade de se ajustar à mudança e novos desafios profissionais e de se empregar no desenvolvimento e atualização técnica	1. Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente 2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional 3. Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria 4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço	20 16 12 8 4				
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	Capacidade para compreender e contributo da sua atividade, para o funcionamento do serviço, exercendo-a forma disponível e diligente	1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas 2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões 4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e dentontológicas do serviço	20 16 12 8 4				