

Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, 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 um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Secretaria-Geral, para o exercício de funções no Centro de Informação e Relações Públicas, aberto na sequência de despacho do Senhor Secretário-Geral, datado de 21 de setembro de 2022, 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 Sandra Filipa Lisboa Caiado, Chefe de Divisão do Centro de Informação e Relações Públicas, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo - Licenciada Carla Maria das Neves Marques, Técnica Superior da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos.

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

- I. Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos;
- II. 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:

I

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.

II

No presente procedimento concursal os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

2.1 Nos termos dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 36.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, e da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), aos candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC); e
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.2 Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e que não tenham optado, através de declaração escrita, pelo método referido na alínea a) do item 2.1, nos termos dos n.ºs 3 e 5 do mesmo artigo e da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC); e
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.3 Utilização faseada dos métodos de seleção

Deliberou, ainda, o Júri, atendendo a razões de celeridade no provimento do posto de trabalho do procedimento em causa, poder optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da 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 apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos de dez candidatos, por ordem decrescente de



[Handwritten signature]
CNIW
S.

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:

A prova de conhecimentos será aplicada aos candidatos que não se encontrem integrados na situação prevista no item 2.2, ou que, encontrando-se na mencionada situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos 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, podendo ser alargada, até aos cento e vinte minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Orgânica da Secretaria-Geral da Educação e Ciência;
- Regime Jurídico do Trabalho em Funções Públicas;
- Procedimento Administrativo;
- Legislação laboral;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho (SIADAP);
- Proteção de Dados Pessoais;
- Sistema educativo nacional, designadamente as Bases do Sistema Educativo, o estatuto da carreira docente universitária, o estatuto da carreira do pessoal docente do ensino superior politécnico, o estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, o estatuto do aluno e ética escolar, o regime jurídico das instituições de ensino superior, o regime de autonomia,



administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e organização do sistema educativo.

A legislação necessária à preparação das temáticas acima indicadas é a seguinte:

- Diplomas relativos à orgânica e atribuições da SSEC (Decreto-Regulamentar n.º 18/2012, de 31 de janeiro, na sua redação atual, e Portaria n.º 150/2012, de 16 de maio);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA) - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Código do Trabalho (CT) - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- 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;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais, transpondo a Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016);
- Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo) – alterada pela Lei n.º 115/97, de 19 de setembro e pela Lei n.º 49/2005, de 31 de agosto;
- Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto (Estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade) - alterada pela Lei n.º 65/2015, de 3 de julho;
- Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro (sétima alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e altera o regime jurídico da

formação contínua de professores, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 249/92, de 9 de novembro - alterado pelos Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de setembro, n.º 75/2010, de 23 de junho, n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro, aditado pela Lei n.º 7/2014, de 12 de fevereiro, Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, Lei n.º 12/2016, de 28 de abril e Lei n.º 16/2016, de 17 de junho;

- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro (aprova o Estatuto do Aluno e Ética Escolar, que estabelece os direitos e os deveres do aluno dos ensinos básico e secundário e o compromisso dos pais ou encarregados de educação e dos restantes membros da comunidade educativa na sua educação e formação). Consultar Declaração de Retificação n.º 46/2012, de 17 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro (aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária), na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho (aprova o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico), na sua redação atual;
- Lei n.º 62/2007, de 10 de outubro (regime jurídico das instituições de ensino superior);
- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril (aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário) -alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2009, de 11 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho de 2012.

As temáticas e a legislação necessárias à preparação da prova de conhecimentos irão constar do Aviso que irá ser publicitado na Bolsa de Emprego Público.

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.

No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, não sendo ainda permitida, a consulta à legislação ou a utilização de qualquer equipamento informático.

Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

A prova de conhecimentos será constituída por 40 perguntas de escolha múltipla, com a seguinte valoração:

- Cada resposta certa é valorada com 0,5;
- Cada resposta errada desconta 0,2;
- Cada pergunta não respondida não é valorada.

A valoração final da prova de conhecimentos 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 I), com carácter confidencial, até à sua realização, apenas podendo ser consultados pelos candidatos após a correção da prova de conhecimentos.

3.2 Avaliação Curricular:

A avaliação curricular será aplicada aos candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.



Handwritten signature and initials: "Crown S."

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

- a) A habilitação académica;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional desde que relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho;
- 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 do posto de trabalho a preencher.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA)+(1FP)+(2EP)+(1AD)}{5}$$

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 do candidato ao mencionado posto de trabalho.

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

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

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento em Educação	20
Mestrado em Educação	18
Licenciatura em Educação ou em Educação e Leitura	16
Licenciatura noutras áreas	10

b) No fator **Formação Profissional (FP)**, o Júri deliberou considerar ações de formação, desde que relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar e comprovadas por documento adequado.

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

Formação Profissional (FP)	N.º de horas de FP	Valoração
	Sem formação	0
	Até 30 horas	1
	Superior a 30 horas e até 60 horas	2
	Superior a 60 horas e até 90 horas	3
	Superior a 90 horas	4

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.

Quanto à duração das ações, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

Não se verificando qualquer indicação sobre a duração da ação, é considerado que corresponde a 7 horas.

c) **Na Experiência Profissional (EP)** o Júri deliberou apenas considerar o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, a saber:



Handwritten signature and initials:
CNAW
S.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10
Até 1 ano	12
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	18
Mais de 10 anos	20

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

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 do posto de trabalho a preencher.

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

Avaliação do Desempenho	Valoração
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4	20
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <=4	18
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0	14

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 [cfr. alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria].

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a **Ficha de Avaliação Curricular**, que se encontra em anexo à presente Ata e da qual é parte integrante (Anexo II).

3.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

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

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros: a motivação profissional (MP), a



Handwritten signature and initials: CNOR

expressão e fluência verbal (EFV), o planeamento e a organização (PO) e a qualidade da experiência profissional (QEP).

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato, essenciais para um bom desempenho da função.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A EPS 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.

Por cada entrevista profissional de seleção 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 III – Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção**).

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os itens *infra*, em que cada um deles será avaliado de acordo com 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) **Motivação Profissional (MP)** – Terá por objetivo detetar a motivação, profissional e outras, do candidato designadamente aspirações e interesse pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como a demonstração da sua capacidade de dedicação e empenho.

Elevado	Quando evidencie elevada motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como elevada capacidade de dedicação e empenho.	20 val.
Bom	Quando evidencie grande motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como grande capacidade de dedicação e empenho.	16 val.
Suficiente	Quando evidencie suficiente motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como suficiente capacidade de dedicação e empenho.	12 val.
Reduzido	Quando evidencie alguma motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como reduzida capacidade de dedicação e empenho.	8 val.
Insuficiente	Quando evidencie insuficiente motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como insuficiente capacidade de dedicação e empenho.	4 val.

b) **Expressão e fluência verbal (EFV)** – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e a sequência lógica do raciocínio.

Elevado	Quando evidencie uma elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário rico e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	20 val.
Bom	Quando evidencie uma boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de bom vocabulário e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	16 val.
Suficiente	Quando evidencie uma suficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário corrente e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	12 val.
Reduzido	Quando evidencie uma fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário corrente e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.	8 val.
Insuficiente	Quando evidencie uma muito limitada expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário pouco rico e incapacidade de articulação das ideias em exposição.	4 val.

c) **Planeamento e organização** – Apreciará a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados.



Elevado	Quando evidencie elevada capacidade para ser sistemático e cuidadoso na definição de prioridades dentro dos prazos e reavalia o seu plano de trabalho e ajusta-o às necessidades	20 val.
Bom	Quando evidencie grande capacidade para ser sistemático e cuidadoso na definição de prioridades dentro dos prazos e reavalia o seu plano de trabalho e ajusta-o às necessidades	16 val.
Suficiente	Quando evidencie capacidade para ser sistemático e cuidadoso na definição de prioridades dentro dos prazos e reavalia o seu plano de trabalho e ajusta-o às necessidades	12 val.
Reduzido	Quando evidencie alguma capacidade para ser sistemático e cuidadoso na definição de prioridades dentro dos prazos e reavalia o seu plano de trabalho e ajusta-o às necessidades	8 val.
Insuficiente	Quando evidencie insuficiente capacidade para ser sistemático e cuidadoso na definição de prioridades dentro dos prazos e reavalia o seu plano de trabalho e ajusta-o às necessidades	4

d) **Qualidade da experiência profissional (QEP)** – Considerará o nível de desenvolvimento, variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

Elevado	Revela grande variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com profundos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.	20 val.
Bom	Revela variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade para o desempenho das funções.	16 val.
Suficiente	Revela alguma variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar satisfatória capacidade para o desempenho das funções.	12 val.
Reduzido	Revela pouca variedade e riqueza de experiência, em atividades para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar alguma capacidade para o desempenho das funções.	8 val.

Insuficiente	Revela inexistência de variedade e riqueza de experiência, em atividades para o exercício das funções, conjugada com muito poucos conhecimentos profissionais permitindo prognosticar fraca capacidade para o desempenho das funções.	4 val.
--------------	---	--------

O Júri deliberou, ainda, que a classificação deste método de seleção resultará da média aritmética das pontuações obtidas nos quatro itens acima mencionados.

4. Valoração e Classificação final

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, consoante a origem e/ou opção do candidato:

Candidatos a que se refere o item 2.1:

$$CF = 70 \% PC + 30 \% EPS$$

Candidatos a que se refere o item 2.2:

$$CF = 70 \% AC + 30 \% EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Em situações de igualdade de valores obtidos aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

Candidatos aprovados e excluídos

Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, por e-mail, com recibo de entrega da notificação.

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.



Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído do presente procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, não compareça, desista ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Publicitação dos resultados e ordenação final dos candidatos

Os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, antes da homologação, serão publicitados através da afixação em local visível e público das instalações da SGEC e disponibilizada na respetiva página eletrónica desta Secretaria-Geral em <https://www.sec-geral.mec.pt/pt-pt/pagina/procedimentos-concursais>.

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da citada Portaria as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitadas na respetiva página eletrónica desta Secretaria-Geral em <https://www.sec-geral.mec.pt/pt-pt/pagina/procedimentos-concursais>.

Notificações dos candidatos

Todas as notificações, incluindo as necessárias para efeitos de audiência prévia, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato, são efetuadas por e-mail, com recibo de entrega da notificação.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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,

(Sandra Filipa Lisboa Caiado)

(Carla Maria das Neves Marques)



Handwritten signature and initials
CNR
S.

Ficha anexa à ata n.º 1

ANEXO I - PROVA DE CONHECIMENTOS

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 um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Secretaria-Geral, na modalidade de contrato de trabalho já identificada, para o exercício de funções no Centro de Informação e Relações Públicas.

<p>Identificação do/a Candidato/a</p> <p>TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO: _____</p> <p>N.º DO DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO: _____</p>

(CONFIDENCIAL, SÓ DISPONÍVEL APÓS A SUA REALIZAÇÃO)

(Exclusivo dos Serviços)

<p>Classificação</p> <p>_____</p>
--

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 um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Secretaria-Geral, na modalidade de contrato de trabalho já identificada, para o exercício de funções no Centro de Informação e Relações Públicas

Procedimento concursal publicitado na BEP com o Código: _____

Ficha anexa à ata n.º 1

ANEXO II - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Identificação do candidato

Nome: _____

AC - Avaliação Curricular (0 a 20 valores):	AC=(HA+2EP+FP) / 4
HA = Habilitação Académica	0
FP = Formação Profissional	0
EP = Experiência Profissional	0
AD = Avaliação de Desempenho	0
Pontuação Final	0,00

Nota:

Preencher só as células assinaladas a amarelo

HA - Habilitação Académica (até 20 valores):

Habilitação Académica (HA)	Valoração	Valoração Final
Doutoramento em Educação	20 valores	
Mestrado em Educação	18 valores	
Licenciatura em Educação ou em Educação e Leitura	16 valores	
Licenciatura noutras áreas	10 valores	

FP - Formação Profissional (até 20 valores):

Formação Profissional (FP)	Valoração	N.º Cursos	Total
Sem formação	0		0
Até 30 horas	1		0
Superior a 30 horas e até 60 horas	2		0
Superior a 60 horas e até 90 horas	3		0
Superior a 90 horas	4		0
Total		0	0
Valoração Final			0

Nota: As ações de formação profissional a considerar seriam apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas

EP - Experiência Profissional (até 20 valores):

Experiência Profissional (EP)	Valoração	Valoração Final
Sem experiência profissional	10	
Até 1 ano	12	
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15	
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	18	
Mais de 10 anos	20	

AD - Avaliação do Desempenho (até 20 valores):

Avaliação de desempenho qualitativa, 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.

Avaliação do Desempenho (AD)	Valoração	Bienio 1 (AD1)	Bienio 2 (AD2)	(AD1 + AD2) / 2	Valoração Final
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4	20	0	0	0	
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <=4	18				
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0	14				

Nota: Atribuição da classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar

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 um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Secretaria-Geral, na modalidade de contrato de trabalho já identificada, para o exercício de funções no Centro de Informação e Relações Públicas

ANEXO III - FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal publicitado na BEP com o Código: _____

Identificação do candidato

Nome: _____

FATORES A CLASSIFICAR	PARÂMETROS	VALORES			MÉDIA	ASSUNTOS ABORDADOS (RESUMO)
		P	1.º V	2.º V		
Motivação Profissional Terá por objetivo detetar a motivação, profissional e outras, do candidato designadamente aspirações e interesse pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como a demonstração da sua capacidade de dedicação e empenho.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Expressão e fluência verbal Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e a sequência lógica do raciocínio.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Planeamento e organização Apreciará a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Qualidade da experiência profissional Considerará o nível de desenvolvimento, variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
SOMA DAS MÉDIAS APURADAS EM CADA FATOR:					0,000	

FUNDAMENTAÇÃO: