

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, da carreira e categoria de assistente técnico, na modalidade de vínculo de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado

ATA n.º 1

Aos 12 dias do mês de janeiro do ano de 2023, pelas 11.00 horas, reuniu, no Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP), sito na Praça do Comércio, 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 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste GPP, na modalidade de contrato de trabalho já identificada, para o exercício de funções na Divisão de Contratação Pública, com a presença dos seguintes membros do Júri:

- Presidente - Licenciado Tiago Sequeira, Diretor de Serviços de Programação Orçamental e Administração Geral;
- 1.º Vogal efetivo - Licenciada Ana Paula Sousa, Chefe da Divisão de Contratação Pública;
- 2.º Vogal efetivo - Licenciado Tiago Parada, Técnico Superior da Divisão de Contratação Pública;
- 1.ª Vogal suplente - Licenciada Maria Emília Sá, Técnica Superior da Divisão de Contratação Pública;
- 2.ª Vogal suplente - Licenciada Maria dos Anjos Coelho, Técnica Superior da Divisão 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:

1. Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos, a verificação dos requisitos previstos na lei, mormente os fixados no Aviso de abertura do procedimento concursal, enviado para publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecido.
 - 1.1. Para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos, é aprovado o *Anexo I - Ficha de apreciação de candidaturas*.

2. No presente procedimento concursal os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:
- 2.1. Nos termos dos n.º 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, 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 (nomeadamente, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa), e que não tenham optado, através de declaração escrita, pelo método obrigatório referido na alínea a) do item 2.1., nos termos dos n.º 3 e 5 do mesmo artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:
- a) Avaliação Curricular (AC), e
 - b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Descrição dos métodos de seleção a aplicar

3. Prova de conhecimentos (PC) - A Prova de Conhecimentos será aplicada aos candidatos que não se encontrem integrados na situação prevista no item 2.2., ou que, encontrando-se, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.
- 3.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinadas, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
- 3.2. A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta de legislação, terá a duração máxima de sessenta minutos, podendo ser alargada, até aos noventa minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização.
- 3.3. Os temas a abordar na prova de conhecimentos sobre quais podem incidir as perguntas da prova escrita de conhecimentos são os seguintes:
- 3.3.1. De carácter geral:
- Constituição da República Portuguesa;
 - Orgânica do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral - Decreto Regulamentar n.º 2/2014, de 9 de abril;

TIS
AD

- **Estrutura nuclear do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral** - Portaria n.º 179-A/2014, de 11 de setembro;
- **Estrutura orgânica flexível do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral** - Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro, alterado e republicado pelo Despacho n.º 3700/2018, de 6 de abril de 2018;
- **Código do Procedimento Administrativo** - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

3.3.2. De carácter específico:

- **Código dos Contratos Públicos**, aprovado pela Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual.
- **Regime de realização de despesas públicas com locação e aquisição de bens e serviços, bem como da contratação pública relativa à locação e aquisição de bens móveis e serviços** - Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho;
- **Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso** - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro;
- **Orçamento do Estado para 2021** - Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro;
- **Decreto-Lei de Execução Orçamental de 2019** - Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho.

3.4. A prova de conhecimentos será constituída por 20 (vinte) perguntas de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções, em que apenas uma das respostas possíveis corresponde à solução correta para cada questão, sendo que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será valorada com 1 valor;
- c) Cada resposta errada desconta 0,5 valores;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

3.5. A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.

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

3.7. O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam anexos a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo V), com carácter confidencial, até à sua realização, apenas podendo ser consultados pelos candidatos após a correção da prova de conhecimentos.

4. A Avaliação Curricular (AC) - A avaliação curricular será aplicável aos candidatos que sejam titulares da categoria e que se encontrem a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, ou, tratando-se de trabalhadores colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontro na situação antes descrita.

TIS
A
P

- 4.1. 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 académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente aos últimos dois (2) ciclos avaliativos (AD).
- 4.2. 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 ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

- 4.3. 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 de desempenho por se tratar de fatores com incidência relativa ao 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.
- 4.4. 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 II - Ficha de Avaliação Curricular*).
- 4.5. Para valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o Júri deliberou atender aos seguintes critérios:

- 4.5.1. Na **Habilitação Académica (HA)**, que será pontuada com o máximo de 20 valores, ponderar-se-á nos seguintes termos:

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Escolaridade superior à obrigatória	20 valores
Escolaridade obrigatória	19 valores

- 4.5.2. Na **Formação Profissional (FP)**, que será valorada até ao limite de 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, cursos, seminários, estágios, simpósios, congressos, conferências, colóquios, palestras e painéis, realizadas nos últimos 6 (seis) anos, que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar. Assim, o fator FP será valorado nos termos da seguinte Tabela de Valoração/Pontuação:

T+S
AS
R

Valoração	Classificação	Pontuação			
		Duração < 30h	30h < Duração < 120h	120h < Duração < 300h	Duração ≥ 300h
Excepcional e diretamente relacionada	A	1,00	2,00	3,00	4,00
Diretamente relacionada ou excepcional e indiretamente relacionada	B	0,75	1,00	2,00	3,00
Indiretamente relacionada	C	0,50	0,50	1,00	2,00
Não relacionada ou ausência de formação	D	0,00	0,00	0,00	0,00

4.5.2.1. Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 6 (seis) horas por cada dia.

4.5.3. Na Experiência Profissional (EP), que será valorada até ao limite de 20 valores, o Júri pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, que serão valoradas do seguinte modo:

Valoração	Pontuação		
	Exercício das funções < 3 anos	3 anos ≤ Exercício das funções < 5 anos	Exercício das funções ≥ 5 anos
De acordo com declarações devidamente comprovadas, o candidato possui experiência muito adequada (MA), se a natureza das funções exercidas coincidirem ou se identificarem perfeitamente com a natureza das funções a exercer.	MA	18	20
De acordo com declarações devidamente comprovadas, o candidato possui experiência adequada (A), se se verificar conexão entre a natureza das funções exercidas e as funções a exercer.	A	12	16
De acordo com declarações devidamente comprovadas, o candidato possui experiência pouco adequada (PA), se entre a natureza das funções exercidas e as funções a exercer se verificar conexão genérica.	PA	8	12
De acordo com declarações devidamente comprovadas, o candidato possui experiência inadequada (I), se entre a natureza das funções exercidas e as funções a exercer se verificar ausência de qualquer conexão.	I	4	6

4.5.4. Na Avaliação do Desempenho (AD), que será valorada até ao limite de 20 valores, apenas serão consideradas as avaliações do desempenho relativos aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

4.5.4.1. Em caso de inexistência de avaliação, deverá o serviço do trabalhador emitir declaração onde conste a justificação de não atribuição de avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

4.5.4.2. A AD será valorada com base na seguinte pontuação, atribuída à avaliação de desempenho qualitativa os períodos supra referidos, e apurados através da média aritmética simples das pontuações. A ausência de avaliação em qualquer dos ciclos avaliativos relevantes será pontuada com 4 valores, caso esta seja injustificada, ou com 16 valores, caso seja justificado como não imputável ao candidato.

TS
AR

PONTUAÇÃO	VALORAÇÃO
Inadequado	4 valores
Adequado	16 valores
Relevante	18 valores
Excelente	20 valores

$$AD = (AD \text{ blénio1} + AD \text{ blénio2}) / 2$$

- 4.5.4.3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular.
- 4.5.4.4. A EPS que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 4.5.4.5. Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada a experiência profissional (EP) e aspetos comportamentais evidenciados (ACE) durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 4.5.4.6. 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 da Entrevista Profissional de Seleção*).
- 4.5.4.7. 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 de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, nos termos da Tabela de Valoração/Pontuação seguinte:

Tabela de Valoração / Pontuação	
Valoração	Pontuação
Elevado - O candidato transmite as suas ideias com assinalável espontaneidade, apresentando um discurso excepcionalmente bem estruturado, fluente, claro, e manifesta grande profundidade na abordagem das questões relativas à pergunta colocada.	E 20
Bom - O candidato transmite as suas ideias de forma clara, devidamente relacionadas e congruentes no que respeita às questões abordadas, revelando já assinalável nível de comunicação e informação no que concerne à pergunta formulada.	B 16
Suficiente - O candidato consegue transmitir um mínimo de ideias aceitáveis relativamente à questão abordada.	S 12
Reduzido - O candidato, embora conseguindo transmitir algumas ideias a respeito da questão considerada, estas apresentam-se completamente desconexas, confusas ou impercíveis.	R 8
Insuficiente - O candidato não consegue transmitir qualquer ideia a respeito da questão colocada.	I 4

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

5. Valoração e Classificação final

5.1. 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 considerada até à centésima e 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.:

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

Candidatos a que se refere o item 2.2.:

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

Em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

AC = Avaliação curricular

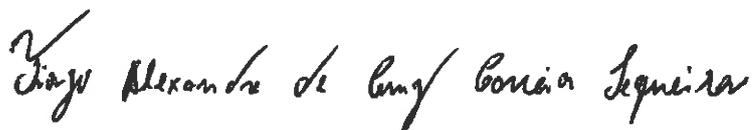
5.2. O Júri deliberou adotar uma ficha relativa à classificação final, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo IV - Ficha de Classificação Final).

TLS
As
4

6. Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicitado na Bolsa de Emprego Público, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regularmente previstos.
7. Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção, bem como a obtenção de uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer um dos métodos de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.
8. Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do GPP e disponibilizada em <https://www.gpp.pt>, no separador "O GPP/O que fazemos/Recrutamento /Procedimentos Concursais comuns", nos termos do n.º 1 do artigo 25.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.
9. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.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 nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
10. Os candidatos admitidos serão convocados através do *email*, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 21.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.
11. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes no n.º 2 do artigo 27.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.
12. Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
13. Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, tendo lavrado a presente ata, composta por 9 páginas e V anexos, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricadas todas as suas páginas pelos membros do Júri presentes.

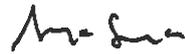
O Presidente do Júri,



(Tiago Sequeira)

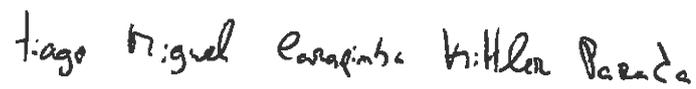
TAS

O Primeiro Vogal Efetivo,



(Ana Paula Sousa)

O Segundo Vogal Efetivo,



(Tiago Parada)