

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE SETE POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR ESTIMADO A CANDIDATOS COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, DO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DE PLANEAMENTO, POLÍTICAS E ADMINISTRAÇÃO GERAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – 2 TS - REFERÊNCIA C – DSE-----

-----ATA N.º 1-----

Aos nove dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, nas instalações do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP), sita no Terreiro do Paço, 1149-010, em Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal em apreço, para a Referência (Ref.ª) C, preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do GPP, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.-----

Foram obtidos despachos autorizadores, conforme artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), através do Anexo II do Despacho n.º 3186/2024, de 21 de março da Ministra da Presidência e do Ministro das Finanças. Foi dado cumprimento ao previsto no Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, solicitando mediante procedimento prévio, no âmbito dos postos de trabalho supramencionados, parecer à Direção-Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP), que declarou, em dezanove de agosto de 2024, a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, com o perfil adequado às características dos postos de trabalho que se pretendem preencher -----
Caracterização do posto de trabalho relativo à Ref.ª C - Dois (2) técnicos superiores para a Direção de Serviços de Estatística (DSE), para exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica com responsabilidade e autonomia técnica, nas áreas de atuação do Gabinete de Planeamento Políticas e Administração Geral (GPP), nomeadamente na DSE, conforme previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 179.º-A/2014, de 11 de setembro, tendo como principais atribuições e responsabilidades o desenvolvimento e implementação de metodologias de recolha, tratamento e análise de dados na área agrícola; recolher, analisar, gerir e divulgar informação primária e derivada, de origem administrativa e estatística, pertinente para as atividades da área governativa da agricultura; acompanhar, desenvolver e difundir indicadores no âmbito da política agrícola e do desenvolvimento rural, sustentabilidade na agricultura, e do território, designadamente para apoio à monitorização da PAC; desenvolver instrumentos de análise de dados e assegurar a disponibilização de análise estatística relativas as áreas da agricultura e do desenvolvimento rural.-----

A reunião decorreu com a presença do Presidente e Vogais efetivas, designadamente:-----
Presidente: Rui Manuel de Figueiredo Rodrigues Pereira, Diretor de Serviços de Estatística; 1.º Vogal efetivo: Isabel Maria Gonçalves Parra Escada Mendes, Chefe da Divisão de Metodologia e Análise de Informação; 2.º Vogal efetivo: Cecília Maria Antunes Luís Sanches, técnica superior da Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional (DSRHDO).-----

O Presidente do júri deu início á reunião, seguindo a seguinte ordem de trabalhos:-----

- 1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar;-----
- 2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção e classificação final;-----
- 3. Aprovação das Grelhas classificativas, atendendo ao disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro;-----
- 4. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.-----

De modo a dar cumprimento aos referidos normativos legais, e conforme referido no primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri decidiu considerar os seguintes métodos de seleção, conforme previsto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

---1. Métodos e seleção a utilizar:

Para os/as candidatos/as com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida nos termos das disposições conjugadas do artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar serão:

---1.1. Métodos de seleção a utilizar obrigatórios: Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

--- 1.2 Método de seleção facultativos ou complementares: Entrevista de Avaliação de competências (EAC).

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei geral do Trabalho em Funções Públicas, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelo/a/s candidato/a/s que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir/executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção são:

---1.3 Método de seleção obrigatório: Avaliação curricular (AC).

---1.4 Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação das competências (EAC).

2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

---2.1 Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam “Prova de conhecimentos (PC) e “Avaliação Psicológica (AP)” e Método de seleção facultativo: “Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)”, a fórmula será: $CF = (PC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$

---2.2 Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam “Avaliação curricular (AC)” e “Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)”, a fórmula a adotar será $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$.

3. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do concurso, não lhe sendo aplicados os métodos seguintes.

4. Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

5. No caso da Avaliação Psicológica, caso o/a candidato/a obtenha a avaliação de “não apto”, será excluído/a do procedimento.

6. Classificação dos métodos de seleção:

---6.1 A Prova de conhecimentos é classificada sob anonimato, de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas;

---6.2 A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas.

---6.4 A Avaliação Psicológica obtém-se através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, não se aplicando valorização quantitativa deste método na fórmula final.

---6.4 A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada dependente de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



7. Prova de Conhecimentos (PC):-----

---7.1 A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções do posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

---7.2 A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, presencial, sem consulta e de natureza teórica, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 60 minutos e versa sobre os temas a que se reporta a bibliografia e ou os diplomas a publicar no Aviso de abertura do procedimento concursal, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas.-----

---7.3 O júri deliberou, por unanimidade, que a prova escrita de conhecimentos será constituída por um conjunto de 20 perguntas de escolha múltipla, valendo um (1) valor cada.-----

---7.4 De seguida, o júri elaborou a prova de conhecimentos e apresentou a respetiva Ficha de classificação da prova de conhecimentos, que consta como Anexo I, a qual faz parte integrante da presente ata, como documento confidencial.-----

---7.5 Ficou expresso que durante a realização da Prova escrita não é autorizada a consulta de documentos nem a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos.-----

8. Avaliação Curricular (AC):-----

---8.1 A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos com base no respetivo currículo profissional e irá considerar e ponderar os seguintes elementos: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP) e a Experiência Profissional nas atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher (EP) e a Avaliação de Desempenho nos termos da legislação aplicável (AD), obtida e correspondente aos dois últimos biénios.-----

---8.3 Nos casos em que comprovadamente, por razões não imputáveis aos/às candidatos/as, não possuam avaliação do desempenho referente ao período a considerar, a valorização mínima a atribuir a esses períodos será oficiosamente a ponderação de 12 valores. A mesma situação ocorrerá quando comprovado por declaração emitida pelo serviço de origem, aos/às candidatos/as que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas indiquem a menção qualitativa nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.-----

---8.4 A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

9. Avaliação Psicológica (AP):-----

---9.1 A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido como essenciais para ocupar o posto de trabalho.-----

---9.2 A Avaliação Psicológica pode comportar uma ou mais fases, sendo que por cada candidato/a é elaborada uma ficha individual que garanta a privacidade da avaliação efetuada perante terceiros, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado obtido de “apto” ou “não apto”.

---9.3 Os resultados da prova de avaliação psicológica não são disponibilizados para consulta por terceiros, em cumprimento aos princípios previstos no Regulamento de Proteção de Dados (RGPD).-----

10. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):-----

---10.1 A Entrevista de Avaliação de Competências, com uma duração previsível entre 15 a 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

---10.2 Assim, tendo em conta as características do posto de trabalho a ocupar, o júri decidiu, por unanimidade, considerar os seguintes parâmetros:-----

-----a) Sentido de missão na prestação do serviço público (SP);-----

-----b) Motivação (M);-----



-----c) Capacidade de expressão, comunicação e fluência verbal (CECFV);-----
-----d) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função (ACPDG).-----

---10.3 Os parâmetros serão valorados pelo júri da seguinte forma:-----

-----a) Sentido de missão na prestação do serviço público (SP) – Pretende-se avaliar a perceção dos/as candidatos/as relativamente ao sentido de missão na prestação do serviço público, na perspetiva de obtenção de excelência na prestação dos serviços, em prol da satisfação da sociedade, assegurando a obtenção de ganhos de eficácia e eficiência, através da utilização racional de recursos públicos.-----

-----b) Motivação (M) – apreciação do percurso profissional, tendo em conta as principais razões pessoais e profissionais da candidatura; motivo da mudança, aspirações, empenho e interesse pelas funções a que se candidata, tendo em conta a sua preparação habilitacional, formativa e profissional.-----

-----c) Capacidade de expressão, comunicação e fluência verbal (CECFV) – o Júri propõe-se avaliar a coerência, a clareza do discurso, a riqueza do vocabulário, a capacidade de compreensão e de interpretação das questões colocadas. Habilidade intelectual de análise perante temas ou situações que lhe forem apresentadas, inerentes ao posto de trabalho objeto do concurso.-----

-----d) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função (ACPDG) – Apreciação do modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho bem como a visão integradora do candidato na organização como um todo.-----

---10.4 Os fatores indicados no ponto anterior serão avaliados segundo níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

---10.5 A Avaliação da Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo III da presente ata que desta é parte integrante.-----

11. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:-----

---11.1 Em situações de igualdade de valoração, observar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

---11.2 Subsistindo ainda, após sujeição ao artigo referido no ponto anterior, o júri deliberou ainda, por unanimidade, utilizar como critérios adicionais de desempate:-----

--- Maior nível habilitacional;-----

--- Maior classificação do nível habilitacional.-----

12. Em harmonia com a Lei n.º 35/2014 de 30 de junho que aprova, em anexo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, atendendo ao posto de trabalho a ocupar e as deliberações tomadas, o júri reiterou a aprovação dos documentos que constituem anexos e partes integrantes da presente ata, designadamente:-----

Anexo I – Ficha de classificação da Prova de conhecimentos;-----

Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular;-----

Anexo III – Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Ficou ainda firmado pelo respetivo júri que são motivos de exclusão do presente procedimento concursal, a não indicação da Referência à qual concorrem, a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos mencionados, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores em qualquer uma das fases de avaliação, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

E nada mais havendo a tratar, deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri. -----

Presidente



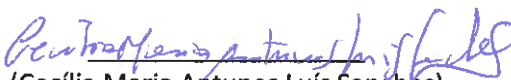
(Rui Manuel de Figueiredo Rodrigues Pereira)

1.º Vogal efetivo



(Isabel Maria Gonçalves Parra Escada Mendes)

2.º Vogal efetivo



(Cecília Maria Antunes Luís Sanches)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE SETE POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR ESTINADO A CANDIDATOS COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, DO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DE PLANEAMENTO, POLÍTICAS E ADMINISTRAÇÃO GERAL (GPP), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PUBLICADO SOB O AVISO (EXTRATO) N.º 19329/2024/2, NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE, N.º 168, DE 30 DE AGOSTO E PUBLICITADO NA BEP SOB O CÓDIGO DE OFERTA N.º OE202408/1308
2 TS - REFERÊNCIA C - DSE

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são considerados os seguintes fatores:

CANDIDATO(A):	Valoração atribuída																												
<p>Habilitação Académica (HA)</p> <p>Licenciatura nas áreas definidas do Procedimento concursal 16 valores</p> <p>Mestrado/ áreas definidas do Procedimento concursal 18 valores</p> <p>Doutoramento nas áreas definidas do Procedimento concursal 20 valores</p> <p style="text-align: right;">Total</p>	0,00																												
<p>Considera-se a formação ocorrida nos últimos 5 anos relativa à área posta a concurso: Não pode ultrapassar 20 valores</p> <p>Formação Profissional (incluindo Pós-Graduações)</p> <table border="0"> <tr> <td>FP</td> <td>Duração em horas</td> <td>valores</td> <td>Nº ações</td> </tr> <tr> <td></td> <td>< 6 horas</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 6 horas > 15 horas</td> <td>14</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 15 horas < 30 horas</td> <td>16</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>> 30 horas > 60 horas</td> <td>18</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>> 60 horas (incluindo pós-graduações)</td> <td>20</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">Total</td> <td></td> <td>0</td> </tr> </table>	FP	Duração em horas	valores	Nº ações		< 6 horas	10			≥ 6 horas > 15 horas	14			≥ 15 horas < 30 horas	16			> 30 horas > 60 horas	18			> 60 horas (incluindo pós-graduações)	20			Total		0	0,00
FP	Duração em horas	valores	Nº ações																										
	< 6 horas	10																											
	≥ 6 horas > 15 horas	14																											
	≥ 15 horas < 30 horas	16																											
	> 30 horas > 60 horas	18																											
	> 60 horas (incluindo pós-graduações)	20																											
	Total		0																										
<p>Desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover com base no número de anos em funções similares:</p> <p>Experiência Profissional</p> <table border="0"> <tr> <td>EP</td> <td>Tempo</td> <td>Valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td>< 1 ano</td> <td>10 valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 1 ano e < 3 anos</td> <td>14 valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 2 anos e < 8 anos</td> <td>16 valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 8 anos e < 10 anos</td> <td>18 valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 10 anos e</td> <td>20 valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">Total</td> <td></td> </tr> </table>	EP	Tempo	Valores		< 1 ano	10 valores		≥ 1 ano e < 3 anos	14 valores		≥ 2 anos e < 8 anos	16 valores		≥ 8 anos e < 10 anos	18 valores		≥ 10 anos e	20 valores		Total		0,00							
EP	Tempo	Valores																											
	< 1 ano	10 valores																											
	≥ 1 ano e < 3 anos	14 valores																											
	≥ 2 anos e < 8 anos	16 valores																											
	≥ 8 anos e < 10 anos	18 valores																											
	≥ 10 anos e	20 valores																											
	Total																												
<p>A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações atribuídas ao abrigo do SIADAP relativa aos 2 últimos ciclos avaliativos (2019/2020 e 2021/2022). Expressão quantitativa da escala SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:</p> <table border="0"> <tr> <td>Escala SIADAP</td> <td>Valoração</td> </tr> <tr> <td>1,0-1,9</td> <td>6 valores</td> </tr> <tr> <td>2,0-2,4</td> <td>8 valores</td> </tr> <tr> <td>2,5-2,9</td> <td>10 valores</td> </tr> <tr> <td>3,0-3,4</td> <td>12 valores</td> </tr> <tr> <td>3,5-3,9</td> <td>14 valores</td> </tr> <tr> <td>4,0-4,4</td> <td>16 valores</td> </tr> <tr> <td>4,5-4,9</td> <td>18 valores</td> </tr> <tr> <td>5,0</td> <td>20 valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">Total</td> </tr> </table> <p>Sendo: AD2029-AD2020+AD2021-2022 / 2</p> <p>Nos casos em que, por razões não imputáveis aos/às candidatos/as, não tenham avaliação referente ao período a considerar, a valoração mínima a atribuir a esses períodos será atribuída a ponderação de 12 valores. Aplica-se a mesma situação quando se verifique em declaração emitida pelo serviço de origem, falta de avaliação ou apenas refiram a notação qualitativa nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.</p>	Escala SIADAP	Valoração	1,0-1,9	6 valores	2,0-2,4	8 valores	2,5-2,9	10 valores	3,0-3,4	12 valores	3,5-3,9	14 valores	4,0-4,4	16 valores	4,5-4,9	18 valores	5,0	20 valores		Total	0,00								
Escala SIADAP	Valoração																												
1,0-1,9	6 valores																												
2,0-2,4	8 valores																												
2,5-2,9	10 valores																												
3,0-3,4	12 valores																												
3,5-3,9	14 valores																												
4,0-4,4	16 valores																												
4,5-4,9	18 valores																												
5,0	20 valores																												
	Total																												
<p>AC = 0,20 (HA) + 0,15 (FP) + 0,45 (EP) + 0,20 (AD) = _____ Valores</p>	0,00																												

Presidente

(Rui Manuel de Figueiredo Rodrigues Pereira)

1.º Vogal efetivo

(Isabel Maria Gonçalves Parra Escada Mendés)

2.º Vogal efetivo

(Cecília Maria Antunes Luis Sanches)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE SETE POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR ESTIMADO A CANDIDATOS COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, DO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DE PLANEAMENTO, POLÍTICAS E ADMINISTRAÇÃO GERAL (GPP), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PUBLICADO SOB O AVISO (EXTRATO) N.º 19329/2024/2, NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE, N.º 168, DE 30 DE AGOSTO E PUBLICITADO NA BEP SOB O CÓDIGO DE OFERTA N.º OE202408/1308
2 TS - REFERÊNCIA C - DSE

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

CANDIDATO:

Descrição de perguntas ao/a Candidato/a	Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
a) Sentido de missão na prestação do serviço público (SP): Pretende-se avaliar a perceção dos/as candidatos/as relativamente ao sentido de missão na prestação do serviço público, na perspetiva de obtenção de excelência na prestação dos serviços, em prol da satisfação da sociedade, assegurando a obtenção de ganhos de eficácia e eficiência, através da utilização racional de recursos públicos.	Demonstra grande visão de conjunto e excelente sentido de missão, dinamismo e empenho, mostrando-se ativo/a na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação, demonstrando excelentes conhecimentos do contexto funcional do posto de trabalho a ocupar, em prol de prestações melhoradas do serviço público.		
	Demonstra uma satisfatória visão de conjunto e sentido de missão, dinamismo e empenho, demonstrando importantes conhecimentos do contexto funcional do posto de trabalho a ocupar, em prol de prestações melhoradas do serviço público.		
	Demonstra um satisfatório sentido de missão, dinamismo e empenho, demonstrando cabais conhecimentos do contexto funcional do posto de trabalho a ocupar, em prol do serviço público.		
	Demonstra pouco interesse, escassa motivação e fraco sentido de missão na procura de possibilidades de desenvolvimento profissional. Demonstrou pouca perceção do conteúdo no que confere à execução dos objetivos do serviço público.		
	Demonstra desinteresse e insuficiente empenho no sentido de missão e na perceção de possibilidades de desenvolvimento profissional. Inexistência de perceção do conteúdo no que confere à execução daqueles que são os objetivos do serviço público.		
b) Motivação (M): Apreciação do percurso profissional, tendo em conta as principais razões pessoais e profissionais da candidatura; motivo da mudança, aspirações, empenho e interesse pelas funções a que se candidata, tendo em conta a sua preparação habilitacional, formativa e profissional	Revela elevado interesse e motivação profissional, Demonstra fastigioso dinamismo e empenho, em conjugação com as suas aspirações relativamente às funções a que se candidata, atendendo às suas qualificações habilitacionais, formativas e profissionais.		
	Revela muito interesse e motivação profissional, Demonstra fastigioso dinamismo e empenho, em conjugação com as suas aspirações relativamente às funções a que se candidata, atendendo às suas qualificações habilitacionais, formativas e profissionais.		
	Revela interesse e motivação satisfatórios na procura de possibilidades de desenvolvimento profissional. Demonstra conhecer suficientemente as funções a exercer.		
	Revela pouco interesse e pouca motivação na procura de possibilidades de desenvolvimento profissional. Demonstra insuficiente conhecimento das funções a exercer.		
	Revela apatia, desinteresse e insuficiente motivação profissional.		
c) Capacidade de expressão, comunicação e fluência verbal (CECFV): Avaliar a coerência, a clareza do discurso, a riqueza do vocabulário, a capacidade de compreensão e de interpretação das questões colocadas. Habilidade intelectual de análise perante temas ou situações que lhe forem apresentadas, inerentes ao posto de trabalho objeto do concurso.	Revela grande visão de conjunto e elevado interesse, dinamismo e empenho em termos de realização profissional, demonstrado pela elevada clareza no discurso e mestria na capacidade de análise.		
	Revela uma boa visão de conjunto e interesse, dinamismo e empenho em termos de realização profissional, demonstrado pela boa clareza no discurso e capacidade de análise.		
	Revela uma adequada visão de conjunto e interesse, dinamismo e empenho em termos de realização profissional, demonstrado por uma suficiente clareza no discurso e capacidade de análise.		
	Revela parca visão de conjunto, fraca motivação e empenho na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional, demonstrado por um discurso pouco claro, revelando uma análise confusa.		
	Revela apatia, discurso confuso revelando incapacidade de análise.		
d) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função (ACPDG): Apreciação do modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho bem como a visão integradora do candidato na organização como um todo.	Demonstra excelentes conhecimentos e uma distinta capacidade de análise crítica, manifestando vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, em conjugação com uma grande pertinência das ideias expostas.		
	Demonstra boa capacidade de análise e adequada fundamentação de decisões hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta clareza e pertinência nas ideias expostas.		
	Demonstra uma adequada capacidade de análise crítica e fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.		
	Manifesta reduzida capacidade de análise crítica e responsabilidade perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Raciocínio pouco claro.		
	Manifesta não ter capacidade de análise crítica associada a uma fraca argumentação perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais. Raciocínio confuso.		
EAC = (SP + M + CECFV + ACPDG) / 4			#DIV/0!

Resumo dos temas abordados:

Descrição de perguntas ao/a Candidato/a	Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
---	-------------------------	-------	-----------

Fundamentação:

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos e correspondente classificação:

Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Presidente

(Rui Manuel de Figueiredo Rodrigues Pereira)

1.º Vogal efetivo

(Isabel Maria Gonçalves Parra Escada Mendes)

2.º Vogal efetivo

(Cecília Maria Antunes Luis Sanches)



Anexo I - Ata 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE SETE POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR ESTINADO A CANDIDATOS COM OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, DO MAPA DE PESSOAL DO GABINETE DE PLANEAMENTO, POLÍTICAS E ADMINISTRAÇÃO GERAL (GPP), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PUBLICADO SOB O AVISO (EXTRATO) N.º 19329/2024/2, NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE, N.º 168, DE 30 DE AGOSTO E PUBLICITADO NA BEP SOB O CÓDIGO DE OFERTA N.º OE202408/1308

2 TS - REFERÊNCIA C - DSE

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS

Perguntas de escolha múltipla	RESPOSTA CORRETA	Valoração
1)		1
2)		1
3)		1
4)		1
5)		1
6)		1
7)		1
8)		1
9)		1
10)		1
11)		1
12)		1
13)		1
14)		1
15)		1
16)		1
17)		1
18)		1
19)		1
20)		1
		20,00