

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DESTINADO A CANDIDATOS COM 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 – 1 TS - DSCI-----

-----ATA N.º 1-----

Aos trinta dias do mês de outubro 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 preenchimento de 1 posto 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 vínculo de emprego público previamente estabelecido.-----

Para efeitos do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi ouvida a entidade gestora do sistema de valorização profissional (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público), que expressamente declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adequasse às características do posto de trabalho em causa. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar qualquer forma discriminação. Nos termos do disposto no n.º1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal comum será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público, através do preenchimento de formulário próprio e na página eletrónica do GPP ([www.gpp.pt](http://www.gpp.pt)), por extrato disponível para consulta.-----

Caracterização do posto de trabalho perfil correspondente ao exercício de atividades inerentes à carreira de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondendo ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências da Divisão de Informática da Direção de Serviços de Comunicação e Informática, de acordo com o estipulado no artigo 9.º do Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro, aterado e republicado pelo Despacho n.º 3700/2028, de 6 de abril e pelo Despacho n.º 453/2024, de 17 de janeiro: Desempenho de funções na Divisão de Informática da Direção de Serviços de Comunicação e Informática, cujas principais atribuições envolvem estudo, pesquisa, análise, avaliação, conceção de processos de natureza técnica e ou científica, com responsabilidade e autonomia técnica, visando as áreas de atuação da Divisão de Informática como: a)Gestão de inventário do parque informático (equipamentos de rede, computadores, monitores, impressoras, etc) do GPP; b)Responsável por documentar e gerir a associação dos equipamentos a cada utilizador da organização; c)Gerar e documentar as configurações e organizar e manter atualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e procedimentos internos do organismo; d) Administração de plataforma (CheckMK/Nagios) de monitorização da infraestrutura ativa do GPP; e)Configuração de equipamentos de rede (router, switch, aps e telefones VoIP) da Cisco; f)Capacidade para reparação e certificação da cablagem de rede passiva UTP e Fibra Ótica; g) Administração de equipamentos de segurança: Cisco PRIME e ISE; h) Apoio a reuniões por videoconferência internas e externas.-----

A reunião decorreu com a presença do Presidente e Vogais efetivos, designadamente:-----

Presidente: Nelson Alexandre Catarro Costa, Chefe de Divisão de Informática; 1.º Vogal efetivo: António Miguel Viegas Simão, Diretor de Serviços de Comunicação e Informática; 2.º Vogal efetivo: Paulo Jorge Alberto Afonso, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Organizacional.

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. Método de seleção a utilizar obrigatório: Avaliação Curricular (AC).
- 1.2 Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação das 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 da seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$

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 valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

5. Classificação dos métodos de seleção:

---5.1 A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas;

---5.2 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.

6. Avaliação Curricular (AC):-----

---6.1 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.-----

---6.2 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.-----

---6.3 A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.--

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

---7.1 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.-----

---7.2 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).-----

---7.3 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.-----

---7.4 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.-----

---7.5 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 legais ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparação 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. -----

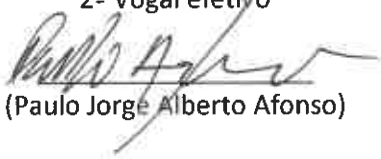
Presidente

  
(Nelson Alexandre Catarro Costa)

1.º Vogal efetivo

  
(António Miguel Viegas Simão)

2º Vogal efetivo

  
(Paulo Jorge Alberto Afonso)