

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 TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, TITULADO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA DIVISÃO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ASSUNTOS EUROPEUS E RELAÇÕES INTERNACIONAIS -----

-----ATA N.º 1-----

Aos dezoito dias do mês de novembro 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, preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado, na carreira e categoria de Técnico Superior 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, para o exercício de funções na Divisão de Relações Internacionais.-----

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 Portuguesa, a Administração Pública, 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 de discriminação. Nos termos do disposto no n.º 1 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), por extrato disponível para consulta.-----

Caracterização do posto de trabalho - perfil correspondente ao exercício de atividades inerentes à carreira e categoria 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 na Divisão de Relações Internacionais da Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais, de acordo com o estipulado no artigo 3.º do Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro, alterado e republicado pelo Despacho n.º 3700/2018, de 6 de abril e pelo Despacho n.º 453/2024 de 17 de janeiro: Desempenho de funções na Divisão de Relações Internacionais da Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais, 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 Relações Internacionais como: a) Acompanhar as negociações multilaterais, na área da agricultura e Pescas, no âmbito da Organização Mundial de Comércio (OMC), assim como as demais atividades e órgãos participativos de organizações internacionais b) Contribuir para as negociações da UE com países terceiros, nomeadamente nas negociações de acordos de comércio livre, nos aspetos relacionados com o setor agroalimentar; c) Acompanhar as relações bilaterais e ações de cooperação para o desenvolvimento, designadamente, com os países membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP); d) Contribuir para a definição de estratégias de internacionalização para os setores agroalimentar, das pescas e das florestas, designadamente, com os países membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).-----

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



1

Presidente: Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros, Diretor de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais; 1.º Vogal efetivo: Cristina Maria Dionísio Dias Hagatong, Chefe da Divisão de Relações Internacionais; 2.º vogal efetivo: Luís Carlos Range Telo Machado, técnico superior da DSAERI.-

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 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: $CF = (AC \times 51\%) + (EAC \times 49\%)$.-----

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 (CEFV);

-----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.

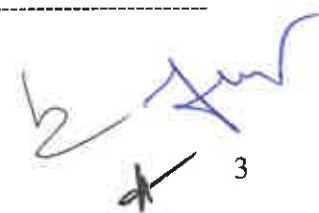
-----d) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função (ACPDG) – Apreciação do modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho bem como a visão integradora do candidato na organização como um todo.

---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.

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

---8.1 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.



---8.2 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.-----

9. 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 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



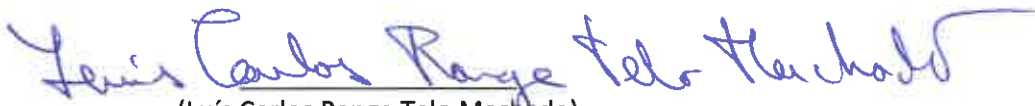
(Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros)

1.º Vogal efetivo



(Cristina Maria Dionísio Dias Hagátong)

2º Vogal efetivo



(Luís Carlos Range Telo Machado)


PROCEDIMENTO CONCURSAL 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 TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, TITULADO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA DIVISÃO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ASSUNTOS EUROPEUS E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

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																				
Habilitação Académica (HA) Licenciatura nas áreas definidas do Procedimento concursal 16 valores Mestradoas áreas definidas do Procedimento concursal 18 valores Doutoramento nas áreas definidas do Procedimento concursal 20 valores Total		0,00																				
Não pode ultrapassar 20 valores Considera-se a formação ocorrida nos últimos 5 anos relativa à área posta a concurso: Formação Profissional (incluindo Pós-Graduações) EP 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																				
Desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover com base no número de anos em funções similares: Experiência Profissional 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																				
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: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Escala SIADAP</th> <th>Valoração</th> </tr> </thead> <tbody> <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>Total</td><td></td></tr> </tbody> </table>		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																						
Sendo: AD2029-AD2020+AD2021-2022 / 2 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.																						
AC = 0,20 (HA) + 0,15 (FP) + 0,45 (EP) + 0,20 (AD) = _____ Valores		0,00																				

Presidente


 (Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros)

1.º Vogal efetivo


 (Cristina Maria Dionísio Dias Hagatong)

2.º Vogal efetivo


 (Luís Carlos Range Telo Machado)

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 TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, TITULADO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA DIVISÃO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ASSUNTOS EUROPEUS E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

CANDIDATO:

Descrição de perguntas ao/a Candidato/a	Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
<p>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.</p>	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.		
<p>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</p>	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.		
<p>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.</p>	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.		
<p>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.</p>	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			

Descrição de perguntas ao/a Candidato/a	Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
Resumo dos temas abordados:			

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

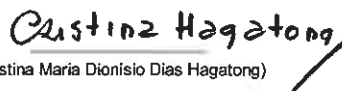
O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Presidente



(Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros)

1.º Vogal efetivo



(Cristina Maria Dionísio Dias Hagatong)

2.º Vogal efetivo



(Luís Carlos Ringe Telo Machado)