

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, na Divisão de Contratação Pública, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Ata n.º 1

Aos 2 dias do mês de maio de 2019, pelas 10:00 horas, nas instalações do GPP, sitas na Praça do Comércio, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal, com a presença dos seguintes membros:

Presidente: Mestre Luísa Gomes, Diretora de Serviços de Programação Orçamental e Administração Geral;

1.º Vogal efetivo: Lic. Henrique Mendes, Chefe de Divisão de Contratação Pública, que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Lic. Luísa Mourão, técnica superior da Divisão de Gestão Patrimonial.

A reunião teve a seguinte ordem de pontos de trabalho:

Ponto 1 - Definição dos critérios de admissão/exclusão dos candidatos.

Ponto 2 - Elaboração do mapa para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos.

Ponto 3 - Fixação dos parâmetros de avaliação e sua ponderação, elaboração da grelha classificativa para cada um dos métodos de seleção.

Ponto 4 - Elaboração dos modelos das fichas de avaliação curricular e de entrevista profissional de seleção

Dando cumprimento à ordem de trabalhos fixada, o júri deliberou:

I. Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos, a verificação dos requisitos previstos na lei e fixados, nomeadamente no n.º 8 do aviso de abertura do concurso, enviado para publicação em Diário da República, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos no n.º 10 do mesmo aviso;

II. Adotar a Ficha de apreciação de candidaturas, que junta como Anexo I e que passa a fazer parte integrante da presente ata, para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos;

III. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção previstos no n.º 14 do aviso de abertura do concurso, a saber:

1. Considerando que o procedimento será circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, como métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e como método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A classificação final (CF) do candidato será o resultado da aplicação da fórmula: $CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$ ou $CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$.

M6
R
CH

2. A Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que:
- se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; ou
 - se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

A PC será uma prova escrita, em suporte papel, de natureza teórica, de realização individual e com consulta. Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a realização da prova. Terá a duração máxima de 90 minutos. A legislação e bibliografia necessárias à realização da prova de conhecimentos são as constantes do aviso de abertura.

3. Na Avaliação Curricular (AC) serão analisados os seguintes fatores:
- Habilitação Académica (HA) – será ponderado o grau habilitacional detido (ver Tabela de Valoração/ Pontuação).

Tabela de Valoração/ Pontuação		
Valoração		Pontuação
Licenciatura	L	18
Mestrado	M	19
Doutoramento	D	20

- Formação Profissional (FP) – apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher (ver Tabela de Valoração/ Pontuação).

Tabela de Valoração/ Pontuação					
Classificação FP = Σ pontuação por ação					
Máximo 20					
Valoração		Pontuação			
		Duração < 30h	30h ≤ Duração < 120h	120h ≤ Duração < 300h	Duração ≥ 300h
Excepcional e diretamente relacionada	A	1,00	2,00	3,00	3,00
Diretamente relacionada ou excepcional e indiretamente relacionada	B	0,75	1,00	2,00	3,00
Indiretamente relacionada	C	0,10	0,50	0,75	1,00
Não relacionada ou ausência de formação	D	0,00	0,00	0,00	0,00

- Experiência Profissional (EP) – com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa; a classificação da EP será o resultado da avaliação do conteúdo das funções exercidas - Sub-fator CFE e das atividades relevantes - Sub-fator AR (ver Tabelas de Valoração/ Pontuação) e da aplicação da fórmula: $\text{Classificação EP} = 0,6 \text{ Sub-fator CFE} + 0,4 \text{ Sub-fator AR}$.

MG.
R
LBY

Tabela de Valoração / Pontuação			
Classificação Sub-fator CFE			
Valoração		Pontuação	
		Exercício das funções < 3 anos	3 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 coincidem ou se identificam 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 pouca conexão.	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	8

Tabela de Valoração / Pontuação	
Classificação Sub-fator AR = Σ pontuação parciais (Máximo 20)	
Pontuação TR = Σ TR (Máximo 4)	
Pontuação CCP = Σ CCP (Máximo 4)	
Pontuação UMC = Σ UMC (Máximo 4)	
Pontuação J = Σ J (Máximo 4)	
Pontuação PJ = Σ PJ (Máximo 4)	
Valoração	Pontuação
Análises, pareceres e trabalhos relevantes	TR 1
Condução de procedimentos de contratação pública	CCP 0,5
Condução de procedimentos centralizados (âmbito UMC)	UMC 0,5
Júri de procedimento de contratação pública	J 0,5
Presidente de júri de procedimento de contratação pública	PJ 1

d) Avaliação de Desempenho (AD) – será ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (ver Tabela de Valoração/ Pontuação).

Tabela de Valoração / Pontuação	
Classificação AD = Média pontuações parciais dos períodos avaliativos	
Valoração	Pontuação
Excelente	E 20
Relevante	R 18
Adequado	A 16
Inadequado	I 4

A classificação obtida pelo candidato na AC será o resultado aplicação da fórmula: $Classificação\ AC = 0,10\ HA + 0,10\ FP + 0,60\ EP + 0,20\ AD$.

4. 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.

A EPS é 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 (Tabela de Valoração/ Pontuação).

A classificação obtida pelo candidato será o resultado da aplicação da fórmula: Classificação EPS = 0,50 EP + 0,50 ACE.

Tabela de Valoração/ Pontuação		Classificação EP/ ACE
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 relativamente à pergunta colocada.	E	20
Bom - O candidato transmite as suas ideias claras, 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 impercetíveis.	R	8
Insuficiente - O candidato não consegue transmitir qualquer ideia a respeito da questão colocada.	I	4

5. Os métodos de seleção serão aplicados pela ordem enunciada e têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer deles.
 6. Os candidatos serão convocados para os métodos de seleção por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para o endereço eletrónico indicado por estes na apresentação da candidatura.
- IV. Adotar as fichas referentes à Avaliação Curricular, Entrevista Profissional de Seleção e Classificação Final, que aprovou e junta como Anexo II, III e IV, que passam a fazer parte integrante da presente ata.
- V. Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, tendo lavrado a ata, composta por 4 páginas e 4 anexos, a qual, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricadas todas as suas páginas.

A Presidente

Luís Gomes

Os Vogais

[Handwritten signatures]