

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, para o exercício de funções na Divisão de Relações Internacionais

ATA n.º 1

Aos 31 dias do mês de Maio do ano de 2022, pelas 15 horas, nas instalações do GPP, sitas na Praça do Comércio, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal em título, estando presentes: -----

Presidente - Mestre Ana Margarida Cardoso de Menezes, Chefe de Divisão de Relações Internacionais -----

1.º vogal efetivo - Mestre Cristina Maria Dionísio Dias Hagatong, Técnico Superior da Divisão de Relações Internacionais, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos; -----

2.ª vogal efetiva - Licenciado Hélder Rafael dos Santos Moreira, Técnico Superior da Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional. -----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

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

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

Ponto 3 - Fixação dos parâmetros de avaliação e sua ponderação e 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/as a verificação dos requisitos previstos na lei, mormente os fixados no aviso de abertura do concurso, enviado para publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), bem como as regras de formalização das candidaturas; -----

II. Adotar o mapa de modelo anexo para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos/as (*Anexo I - Ficha de apreciação de candidaturas*); ----

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 ponto 12.3 do antedito aviso de abertura do concurso, a saber: -----

a) A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. -----

A PC será escrita, e efetuada em suporte de papel, de realização individual, de natureza teórica sem consulta, com a duração máxima de noventa minutos, podendo ser alargada, até aos cento e vinte minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização, a realizar sem consulta. A PC será expressa numa escala de **0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas. -----

A legislação necessária para a realização da prova de conhecimentos é a constante do aviso de abertura. -----

AM
X
JP

b) O método de seleção enunciado anteriormente será substituído por **Avaliação Curricular (AC)** (*Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular*) para os/as opositores a concurso que sejam já detentores/as da categoria ora posta a concurso e se encontrem (ou tratando-se de trabalhadores colocados em valoração profissional, se tenham por último encontrado) a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, abrangidos pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, salvo se afastado por escrito pelo candidato/a, situação em que será aplicado o método referido na alínea anterior. -----

A AC visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), subdividido este fator em exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho (EA) e em tempo de experiência profissional (TEP), a formação profissional (FP) e a avaliação de desempenho correspondente aos anos relevantes para efeito de concurso (AD). A AC será expressa numa escala de **0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{[HA + FP + EP [(2EA + TEP) : 3] + AD [(AD_{2013} \ 2014 + AD_{2015} \ 2016 + AD_{2017} \ 2018) : 3]}{4}$$

4

Assim: -----

HA	Habilitação Académica	Até 20 valores
FP	Formação Profissional	Até 20 valores
EP	Experiência Profissional	Até 20 valores
. EA	Exercício das Atividades inerentes ao posto de trabalho	Até 20 valores
. TEP	Tempo de Experiência Profissional	Até 20 valores
AD	Avaliação do Desempenho	Até 20 valores

Na **Habilitação Académica (HA)** ponderar-se-á o grau da habilitação académica detido pelo/a candidato/a, em Engenharia Agronómica. A pontuação a atribuir neste fator não excederá os **20 valores**. -----

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento	20
Mestrado	18
Licenciatura	16

Na **Formação Profissional (FP)** serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, participação em cursos, seminários, estágios, encontros, simpósios, congressos, conferências, colóquios, palestras e painéis, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho em referência, de acordo com o quadro seguinte: -----

Ações de Formação	Duração do Curso / Cada Módulo			
	< 6 horas	≥ 6 horas e < 30 horas	≥ 30 horas e < 60 horas	≥ 60 horas
Com interesse para o lugar a prover	0,5 valor	1 valor	2 valores	3 valores
Outras temáticas	0,25 valor	0,5 valor	0,75 valor	1 valor

Serão consideradas as ações de formação obtidas a partir do ano de 2010. -----

AM
H
OP

As ações de formação sobre "outras temáticas" serão consideradas desde que se situem em áreas funcionais com alguma conexão com as áreas do lugar a prover, podendo contribuir para o desenvolvimento do/a candidato/a e, conseqüentemente, para um melhor desempenho profissional. - Na falta de indicação da duração das ações de formação será atribuída a pontuação relativa às de menor duração (inferior a 6 horas). -----

A duração de um dia de formação é entendida pelo júri como correspondente a 6 horas. -----

A pontuação a atribuir neste fator não excederá os 20 valores. -----

Na **Experiência Profissional (EP)** ponderar-se-á a experiência geral dos/as candidatos/as no exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar (EA). Tendo em conta a sua qualidade, variedade e quantidade, e o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração específica, a qual será pontuada até 20 valores, de acordo com os subfactores e respetivas valorações a seguir indicados: ---

$$EP = 2EA + TEP$$

3

Em que: -----

EA - Exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho -----

O júri deliberou atribuir a este fator o índice de ponderação 2, por entender que a natureza das funções exercidas na área para que o procedimento é aberto se revela da maior importância para a avaliação das aptidões profissionais dos/as candidatos/as. Assim, este subfactor será avaliado de acordo com a fórmula e nos termos que se passam a indicar: -----

Áreas preferenciais - serão pontuadas até 20 valores, do seguinte modo: -----

- Experiência no acompanhamento dos trabalhos e participação em reuniões no âmbito de instituições nacionais, europeias ou internacionais na área da Política Agrícola e Comercial da UE; - 12 valores;
- Experiência na participação de grupos de trabalhos interinstitucionais e na elaboração de relatórios e documentos de apoio - 8 valores;
- Atividade exercida não constituinte de condição preferencial - 0 valores. -----

TEP - Tempo de experiência profissional no exercício das atividades caracterizadoras do posto de trabalho -----

Este subfactor será pontuado nos termos que se passam a indicar: -----

- 1 ano - 10 valores; -----
- 2 a 3 anos - 12 valores; -----
- 4 a 6 anos - 14 valores; -----
- 7 a 10 anos - 16 valores; -----
- Mais de 10 anos - 20 valores. -----

O júri ponderará o tempo de experiência profissional apurado convertido em anos, pelo que se considera um ano um período de doze meses. -----

Sempre que necessário os meses remanescentes serão arredondados, por excesso, para a unidade ano imediatamente superior.

Na **Avaliação do Desempenho (AD)** será considerada a avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos avaliativos ou, tratando-se de candidato/a em valorização profissional, aos últimos três ciclos avaliativos em que o trabalhador/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----



A AD será valorada com base na média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas nos anos relevantes para o procedimento concursal, convertida proporcionalmente para a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

A ausência de avaliação em qualquer dos anos relevantes será pontuada com 1 valor por ano, caso o motivo apresentado não seja imputável ao/à candidato/a e venha a ser reconhecido como atendível pelo júri. -----

c) A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal (*Anexo III - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção*). Assim sendo, serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos: -----

- Reflexão Curricular e Motivação da Candidatura - Avalia a capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e a motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvidas. -----
- Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados - Avalia a capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostos ou atribuídos.
- Capacidade de Integração e Melhoria Contínua - Avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica/profissional. -----
- Comunicação - Avalia a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, assim como a capacidade de expressão e fluência verbal, designadamente, a coerência, clareza discursiva e riqueza vocabular. -----
- Atitude e Relacionamento Interpessoal - Avalia a apresentação e postura, a capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolver trabalho em equipa. -----

A EPS será 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. --

A **Classificação Final (CF)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula, com valoração até às centésimas: -----

$$CF = (70\% \times PC \text{ ou } AC) + (30\% \times EPS)$$

Serão excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

Em caso de igualdade de valoração final, serão adotados os critérios de ordenação legalmente estabelecidos. Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes. -----

A Presidente do Júri

Os Vogais Efetivos

Cristina Hagatong

Gelder Rafael Moreira

