

[Handwritten signature]

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 Assistente Técnico, na modalidade de vínculo de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado

ATA n.º 1

Aos vinte dias do mês de julho do ano de 2023, pelas dez horas, reuniu, no Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, sito na Praça do Comércio, em Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste GPP, na modalidade de contrato de trabalho já identificada, para o exercício de funções na Direção de Serviços Jurídicos e de Contencioso, com a presença dos seguintes membros do Júri:

- Presidente - Licenciado **José Eduardo Mendes Reis**, Diretor de Serviços Jurídicos e de Contencioso;
- 1.º Vogal efetivo - Licenciada **Vânia Lúcia Ornelas Carvalho**, Chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos e de Contencioso, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- 2.º Vogal efetivo - Licenciado **Hélder Rafael dos Santos Moreira**, Técnico Superior da Divisão de Desenvolvimento Organizacional, da Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional.

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

- I. Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos;
- II. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção.

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:

1. Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos, a verificação dos requisitos previstos na lei, mormente os fixados no aviso de abertura do procedimento concursal, enviado para publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecido.
 - 1.1. Para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos, é aprovado o *Anexo I - Ficha de apreciação das candidaturas*.
2. No presente procedimento concursal os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- 2.1. Nos termos dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, aos candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção:
- Prova de Conhecimentos (PC), e**
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**
- 2.2. Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (nomeadamente, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa), e que não tenham optado, através de declaração escrita, pelo método obrigatório referido na alínea a) do item 2.1., nos termos dos n.ºs 3 e 5 do mesmo artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:
- Avaliação Curricular (AC), e**
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

Descrição dos métodos de seleção a aplicar

3. **Prova de conhecimentos (PC)** - A Prova de Conhecimentos será aplicada aos candidatos que não se encontrem integrados na situação prevista no item 2.2., ou que, encontrando-se, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.
- 3.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinadas, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
- 3.2. A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, não sendo permitida a consulta de legislação, terá a duração máxima de sessenta minutos, podendo ser alargada, até aos noventa minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização.
- 3.3. Os temas a abordar na prova de conhecimentos sobre quais podem incidir as perguntas da prova escrita de conhecimentos é a seguinte:
- 3.3.1. De carácter geral:
- **Constituição da República Portuguesa** <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>
 - **Modernização Administrativa** - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual - Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-107547988>;

Handwritten marks:
A red checkmark.
A blue signature.
A blue circular stamp.

- **Orgânica do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral** - Portaria n.º 179-A/2014, de 11 de setembro, que fixa a estrutura nuclear do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral; Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro, que cria a estrutura orgânica flexível do GPP; Despacho n.º 3738/2017, de 21 de abril, que procede à primeira alteração ao Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro; Despacho n.º 3700/2018, de 6 de abril, que procede à segunda alteração ao Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro [republica Despacho n.º 12182/2014]; Despacho n.º 1102/2020, de 17 de janeiro, que altera o Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro <https://www.gpp.pt/index.php/quem-somos/organograma>;
 - **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas** - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>;
 - **Código do trabalho** - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>;
 - **Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública** - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2007-34446375>.
 - **Código do Procedimento Administrativo** - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322>
- 3.4. As provas não podem ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo Júri, a qual substituí o nome dos candidatos até que se encontre completa a sua avaliação.
- 3.5. Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.
- 3.6. A prova de conhecimentos será constituída por 20 (vinte) perguntas de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções, em que apenas uma das respostas possíveis corresponde à solução correta para cada questão, sendo que:
- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
 - b) Cada resposta certa será valorada com 1 valor;
 - c) Cada resposta errada desconta 0,5 valores;
 - d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão;
 - e) Não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático ou eletrónico.
- 3.7. A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.
- 3.8. Para este método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- 3.9. O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam anexos a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo IV), com caráter confidencial, até à sua realização, apenas podendo ser consultados pelos candidatos após a correção da prova de conhecimentos.
4. **A Avaliação Curricular (AC)** - A avaliação curricular será aplicável aos candidatos que sejam titulares da categoria e que se encontrem a cumprir a atividade caracterizadora do posto de

trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, ou, tratando-se de trabalhadores colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontro na situação antes descrita.

4.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente aos últimos dois (2) ciclos avaliativos (AD).

4.2. A avaliação curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP + 1AD}{5}$$

4.3. Tendo por referência as exigências para o exercício do posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas, formação profissional e avaliação de desempenho por se tratar de fatores com incidência relativa ao desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.

4.4. Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (*Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular*).

4.5. Para valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o Júri deliberou atender aos seguintes critérios:

4.5.1. Na **Habilitação Académica (HA)**, que será pontuada com o máximo de 20 valores, ponderar-se-á nos seguintes termos:

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Escolaridade superior à obrigatória	20 valores
12.º ano	19 valores

4.5.2. Na **Formação Profissional (FP)**, que será valorada até ao limite de 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, cursos, seminários, estágios, simpósios, congressos, conferências, colóquios, palestras e painéis, realizadas nos últimos seis (6) anos, que resultem de direto interesse ou relevantes para

o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar. Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	Valoração
Até 6 horas	0,5
Até 18 horas	1
Superior a 18 horas a até 30 horas	1,5
Superior a 30 horas e até 90 horas	2
Superior a 90 horas	3
Cursos de Pós-Graduação	4

4.5.2.1. Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de seis (6) horas por cada dia.

4.5.3. Na **Experiência Profissional (EP)**, que será valorada até ao limite de 20 valores, o Júri pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, que serão valoradas do seguinte modo:

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho (EA)	Valoração
Até 12 meses	6
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	10
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	12
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	16
Acresce 1 valor pelos restantes anos até ao máximo de 20 valores	20

4.5.4. Na **Avaliação do Desempenho (AD)**, que será valorada até ao limite de 20 valores, apenas serão consideradas as avaliações do desempenho relativos aos últimos dois (2) ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

4.5.4.1. Em caso de inexistência de avaliação, deverá o serviço do trabalhador emitir declaração onde conste a justificação de não atribuição de avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

4.5.4.2. A AD será valorada com base na seguinte pontuação, atribuída à avaliação de desempenho qualitativa os períodos supra referidos, e apurados através da média aritmética simples das pontuações. A ausência de avaliação em qualquer dos ciclos avaliativos relevantes será pontuada com 0 valores, caso esta seja injustificada, ou com 14 valores, caso seja justificado como não imputável ao candidato.

Pontuação	Valoração
Inadequado	0 valores
Adequado	14 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

$$AD = (AD \text{ biénio1} + Ad \text{ biénio2}) / 2$$

- 4.5.4.3. A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular.
- 4.5.4.4. A EAC que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 4.5.4.5. A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria sendo considerado os seguintes aspetos:
- A. Capacidade de comunicação;
 - B. Orientação para resultados;
 - C. Dinamismo e proatividade;
 - D. Motivação pela área profissional.
- 4.5.4.6. Por cada entrevista de Avaliação de Competências é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (*Anexo III - Ficha individual da Entrevista de Avaliação de Competências*).
- 4.5.4.7. Para efeitos aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os itens infra, em que cada um deles será avaliado de acordo com os níveis de elevado, *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores:
- a) **Capacidade de comunicação** - Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação.

Elevado - 20 valores

Elevado nível, revelando capacidades de comunicação acima da média, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação.

[Handwritten signatures and initials]

Bom - 16 valores	Bom nível, revelando boa capacidade de comunicação, exprimindo-se com clareza e objetividade e algum poder de argumentação.
Suficiente - 12 valores	Nível suficiente, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação.
Reduzido - 8 valores	Nível reduzido, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muito reduzida capacidade de argumentação.
Insuficiente - 4 valores	Nível insuficiente, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação.

b) Orientação para resultados - Avaliará a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional, avaliando e assumindo as consequências os atos e decisões que tiver de tomar.

Elevado - 20 valores	Elevado nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar.
Bom - 16 valores	Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.
Suficiente - 12 valores	Nível suficiente de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.
Reduzido - 8 valores	Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, muito fraco sentido de justiça bem como demonstrou possuir muito pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.
Insuficiente - 4 valores	Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.

c) Dinamismo e proatividade - Avaliará a capacidade de criar de forma autónoma soluções inovadoras para a análise e resolução das situações e dos problemas.

Elevado - 20 valores	Elevado nível, revelando excelente qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Bom - 16 valores	Bom nível, revelando boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Suficiente - 12 valores	Nível suficiente, revelando adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Reduzido - 8 valores	Nível reduzido, revelando baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
Insuficiente - 4 valores	Nível insuficiente, revelando muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

d) Motivação pela área profissional - Avaliará as preferências vocacionais, o empenho, o interesse na execução e preparação do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentação das razões concretas que justificam a sua candidatura.

Elevado - 20 valores	Elevado nível, revelando empenhamento total na execução e preparação do trabalho e total envolvimento com a função bem como apresentou razões muito sólidas para a sua candidatura.
Bom - 16 valores	Bom nível, revelando empenhamento na execução e preparação do trabalho e muito envolvimento com a função bem como apresentou razões muito consistentes para a sua candidatura.
Suficiente - 12 valores	Nível suficiente, revelando razoável empenhamento na execução e preparação do trabalho, algum envolvimento com o desempenho da função e apresentou algumas razões consistentes para a sua candidatura.
Reduzido - 8 valores	Nível reduzido, revelando muito pouco empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como muito pouco envolvimento pela função e apresentou muito poucas razões consistentes para a sua candidatura.
Insuficiente - 4 valores	Nível insuficiente, revelando nenhum empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como ausência de envolvimento com a função e não apresentou razões para a sua candidatura.

4.5.4.8. O Júri deliberou, ainda, que a classificação deste método de seleção resultará da média aritmética das pontuações obtidas nos quatro itens acima mencionados.

5. Valoração e Classificação final

5.1. Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até à centésima e obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e ou opção do candidato:

Candidatos a que se refere o item 2.1.:

$$CF = PC (70 \%) + EAC (30 \%)$$

Candidatos a que se refere o item 2.2.:

$$CF = (AC) 70 \% + EAC (30 \%)$$

Em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

AC = Avaliação curricular

6. Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicitado na Bolsa de Emprego Público, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regularmente previstos.
7. Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção, bem como a obtenção de uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer um dos métodos de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.
8. Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do GPP e disponibilizada em

<https://www.gpp.pt>, no separador “O GPP/O que fazemos/Recrutamento /Procedimentos Concursais comuns”, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
10. Os candidatos admitidos serão convocados através do *e-mail*, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
11. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
12. Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
13. Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

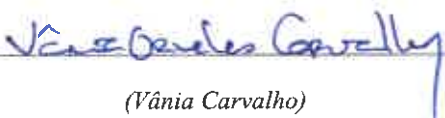
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,



(Eduardo Reis)

A Primeira Vogal Efetiva,



(Vânia Carvalho)

O Segundo Vogal Efetivo,



(Hélder Moreira)

