



mmc
RP
meim

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO DO MAPA DE PESSOAL DA SECRETARIA-GERAL DA ECONOMIA.

Aos três dias do mês de janeiro do ano 2020, nas instalações da Secretaria-Geral da Economia, sitas na Av. da República, nº 79, em Lisboa, reuniu o júri do Procedimento identificado em epígrafe, estando presentes:

Presidente: Licenciada Maria João Dias da Cruz Ferreira, Chefe de Divisão de Administração de Pessoal da Secretaria-Geral da Economia;-----

Primeiro Vogal Efetivo: Licenciada Raquel Abreu Gomes Pereira, Técnica Superior da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria-Geral da Economia, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;-----

Segundo Vogal Efetivo: Licenciada Maria Eunice Simões Morgado, Técnica Superior da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria-Geral da Economia.-----

1. A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos: -----
 - a) Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos; -----
 - b) Elaborar o mapa para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos; -----
 - c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção *prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção*; -----
 - d) Elaborar os modelos das fichas dos *candidatos admitidos e excluídos, avaliação curricular, entrevista profissional de seleção e avaliação final*. -----

2. Relativamente às alíneas anteriores, o júri deliberou: -----
 - I. Adotar, como critérios de admissão/exclusão dos candidatos a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos; -----
 - 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; -----
 - III. Fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção *prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção*; -----
 - IV. Serão utilizados, como métodos de seleção obrigatórios, a avaliação curricular, ou a prova de conhecimentos caso as atividades exercidas pelos candidatos não sejam idênticas às do posto de trabalho posto a concurso, e como método de seleção complementar, a entrevista profissional de seleção, sendo o ordenamento final dos candidatos expresso de 0 a 20 valores, até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas: -----



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

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

- V. No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, considerar-se-ão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos; -----
- VI. No que respeita ao método de seleção **Prova de Conhecimentos (PC)**, este visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica diretamente relacionadas com as exigências da função; -----
- VII. Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas, com 34 questões, sendo 32 questões valoradas com 0,5 valores cada e 2 questões valoradas com 2 valores cada, tendo a mesma carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, pelo que não lhes é aplicado o método seguinte; -----
- VIII. A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia, com a duração máxima de 120 minutos e incidirá sobre a temática no âmbito dos Recursos Humanos, designadamente:-----
- a) A Tabela Remuneratória Única;
 - b) Acumulação de férias;
 - c) Proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas;
 - d) Proteção na parentalidade, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente;
 - e) Proteção na parentalidade, no sistema previdencial;
 - f) Subsídio de refeição;
 - g) Orgânica da Secretaria-Geral do Ministério da Economia;
 - h) Estrutura nuclear da Secretaria-Geral da Economia;
 - i) Estrutura flexível da Secretaria-Geral da Economia.

Legislação necessária à realização da Prova de Conhecimentos:

- a) Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- b) Lei nº 7/2009, de 22 de fevereiro, Código do Trabalho, na sua redação atual;
- c) Normas transitórias abrangidas pelos artigos 88º a 115º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua redação atual, mantidas em vigor de acordo com o previsto na al. c) do nº 1, do artigo 42º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho;
- d) Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho;
- e) Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro;
- f) Despacho nº 16372/2009, de 20 de julho;
- g) Lei nº 4/2009, de 29 de janeiro, alterada pela Lei nº 10/2009, de 10 de março;



Handwritten signature and initials: hm, EP, mcm

- h) Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual;
- i) Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual;
- j) Decreto-Lei nº 57-B/84, de 20 de fevereiro, na sua redação atual;
- k) Decreto-Lei nº 76/2015, de 12 de maio;
- l) Portaria nº 287/2015, de 16 de setembro;
- m) Despacho nº 1245/2019, de 5 de fevereiro.

IX. Em relação ao método Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes fatores: -----

- a) As habilitações Académicas (HA); -----
- b) A formação profissional (FP) - ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- c) A experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----
- d) A avaliação de desempenho (AD) - avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos; -----
- e) Para o efeito, o júri aprovou a seguinte fórmula e os correspondentes critérios de avaliação, nos termos do n.º 4 do art.º 9º da referida Portaria 125-A/2019 de 30 de abril: -----

$$AC = HA + AD + FP + 2EP$$

5

- f) No fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma: -----
 - Titularidade do 12º Ano de Escolaridade, ou de curso que lhe seja equiparado - 19 valores; -----
 - Titularidade de Licenciatura - 20 valores. -----
- g) A valoração do fator avaliação de desempenho (AD) resultará da média aritmética simples das expressões quantitativas das avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, com conversão para a escala de 0 a 20, mediante multiplicação pelo fator 4. Ainda, relativamente aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 8º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é atribuída a pontuação positiva igual a 2, correspondente a desempenho adequado, conforme determina a alínea b), do n.º 1, do art.º 37º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. -----
- h) No fator formação profissional (FP) serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, realizadas após 2009 inclusive. O júri não considerará outras ações de formação por entender que as mesmas não têm interesse direto para a referida área, bem como não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada. -----
- i) A pontuação será atribuída de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----
 - Ações de formação com duração superior a 30 horas - 3 valores; -----
 - Ações de formação com duração igual ou inferior a 30 horas - 1 valores;-----
 - Às ações de formação cuja duração é expressa em dias, aplica-se a escala de conversão de 1 dia/7 horas; ----
 - No caso de não ser referida a duração da ação de formação no respetivo certificado, a mesma será pontuada como ação com duração igual ou inferior a 30 horas;-----
 - A classificação do fator FP será a que resultar da soma das pontuações parcelares atribuídas, com o limite máximo de 20 valores. -----
- j) No fator experiência profissional (EP), valorizado de 0 a 20 valores, considerar-se-á a experiência profissional específica, concretamente a experiência profissional na área das competências definidas para a Divisão de Administração de Pessoal, através da ponderação dos seguintes subfactores, com as pontuações abaixo mencionadas: -----



- **Qualidade da Experiência (Q)** - de 0 a 16 valores, resultando a valoração desta, do somatório das seguintes pontuações parcelares, convertendo-se para o limite máximo de 16 valores eventuais pontuações superiores:
 - 1) Assegurar o processamento de remunerações e outros abonos (0/4- valores);
 - 2) Assegurar o controlo e registo de assiduidade e do trabalho suplementar (0/4- valores);
 - 3) Emissão de declarações e certidões (0/4- valores);
 - 4) Instrução de processos de aposentação e de apresentação a junta médica dos trabalhadores (0/2 valores);
 - 5) Inscrições, reinscrições e atualizações na Segurança Social e na CGA (0/2 - valores).
 - 6) Ausência de experiência nas áreas antecedentes (0 valores).
- À pontuação obtida em Q acrescerá a pontuação de 0 a 3 valores, pela seguinte forma, segundo a **Relevância dos Trabalhos Realizados (R)**:

 - 1) *Nível Relevante* - Realização de trabalhos de especial relevo e complexidade em qualquer das áreas elencadas nos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q - 0/3- valores;
 - 2) *Nível bom* - Realização de trabalhos nas áreas elencadas em qualquer dos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q, demonstrativos da posse de experiência/conhecimentos considerados adequados ao bom desempenho do posto de trabalho - 0/2- valores;
 - 3) *Nível suficiente* - Realização de trabalhos em qualquer das áreas elencadas nos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q, demonstrativos da posse de alguma experiência/conhecimentos necessários ao normal desempenho do posto de trabalho - 0/1- valor;
 - 4) *Nível insuficiente* - Ausência de trabalhos nas condições elencadas nos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q - 0 valores;

- À pontuação assim obtida, acresce ainda a pontuação de 0 a 1 valores, resultante da **Duração da Experiência (D)**, nas áreas elencadas nos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q:

 - 1) Superior a 3 anos - 0/1- valor;
 - 2) Até 3 anos - 0/0,5- valores;
 - 3) Sem experiência - 0 valores.

A valorização final da EP, expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da fórmula seguinte:

$$EP = Q + R + D$$

- X. Em relação ao método **entrevista profissional de seleção (EPS)**, fator de avaliação complementar a que se refere a alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Experiência Profissional (EP), Valorização e Atualização Profissionais (VAP), Aspetos Comportamentais, Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal (ACC):

$$EPS = EP + VAP + ACC$$

3

Em que:

- **(EP) Experiência profissional**, em que se analisará e ponderará o exercício de atividades idênticas ou afins ao conteúdo funcional do posto de trabalho a prover, designadamente do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade;
 - **(VAP) Valorização e atualização profissionais**, em que se determinarão e apreciarão os esforços e o interesse revelados pelos candidatos em realizar-se e aperfeiçoar-se profissionalmente de forma sistemática, em áreas relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a prover;
 - **(ACC) Aspetos comportamentais, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal**, em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio, a capacidade de comunicação, a capacidade de relacionamento interpessoal e ainda, o comportamento revelado pelo candidato na entrevista.
- XI. Cada um dos fatores será avaliado, tendo presente a caracterização do posto de trabalho a ocupar, compreendendo cinco níveis de hierarquização, aos quais correspondem as seguintes pontuações, de acordo



com o n.º 5 do art.º 9º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Assim, a Entrevista Profissional de Seleção, de caráter público, é avaliada, em cada parâmetro, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, conforme abaixo discriminados, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros. Para esse efeito, será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada:

- **Elevado** - O candidato transmite as suas ideias com assinalável espontaneidade, apresentando um discurso excecionalmente bem estruturado, fluente e claro e manifesta grande profundidade na abordagem das questões relativamente ao fator considerado - 20 valores;
 - **Bom** - O candidato transmite ideias claras, num discurso bastante fluente, devidamente correlacionadas e congruentes no que respeita às questões abordadas, revelando já assinalável nível de comunicação e informação no que concerne ao fator considerado - 16 valores;
 - **Suficiente** - O candidato consegue transmitir ideias bastante aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado - 12 valores;
 - **Reduzido** - O candidato transmite um mínimo de ideias aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado; todavia revelam-se vagas e inseguras no que concerne ao fator considerado - 8 valores; ---
 - **Insuficiente** - O candidato transmite algumas ideias relativas às questões abordadas, mas estas apresentam-se desconexas, confusas, ou não consegue transmitir qualquer ideia a respeito do fator considerado - 4 valores.
- XII. Por último, o júri deliberou aprovar os modelos da Ficha Auxiliar da Admissão/Exclusão dos Candidatos, da Ficha de Avaliação Curricular (AC), da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e da Ficha de Classificação Final (CF), juntando como anexos I, II, III e IV, respetivamente, as quais fazem parte integrante da presente Ata.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.

Presidente

Licenciada Maria João Dias da Cruz Ferreira

Primeiro Vogal Efetivo

Licenciada Raquel Abreu Gomes Pereira

Segundo Vogal Efetivo

Licenciada Maria Eunice Simões Morgado



Handwritten signature and initials: M. R. M. E. M.

FICHA DE ADMISSÃO E EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

(Ata 1 Anexo I)

Procedimento Concursal Comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Economia e Transição Digital para a Divisão de Administração de Pessoal, autorizado por despacho da Secretária-Geral, de 10 de dezembro de 2019.

Identificação	Nome	
	Data de Nascimento	
	Género	▼
	Nacionalidade	
	Morada	
	Endereço Eletrónico	
Formulário	Entrega	▼
	Assinado	▼
	Datado	▼
	Dentro do prazo (Encerramento em __/__/____)	▼
Situação jurídico-funcional	Relação jurídica de emprego público	▼
	Situação jurídico funcional	▼
	Carreira/categoria	▼
Requisitos de Admissão	Requisitos previstos no art.º 17º da LTFP	▼
	Declaração de veracidade factos	▼
	Integrado em carreira, ocupando posto de trabalho do mapa de pessoal do serviço, idêntico ao do procedimento concursal	▼
	Grau habilitacional	▼
Documentos	Fotocópia do Certificado de habilitações	▼
	Curriculum Vitae	▼
	Datado	▼
	Assinado	▼
	Atualizado	▼
	Fotocópia de comprovativos de ações de formação	▼
	Declaração atualizada e autenticada de contagem de tempo*, na categoria, na carreira e na Administração Pública	▼
	Declaração atualizada e autenticada da avaliação de desempenho dos últimos três ciclos avaliativos*	▼
	Declaração atualizada e autenticada da posição remuneratória que detém*	▼
	Declaração atualizada e autenticada de funções exercidas*	▼
Outros Documentos	▼	
DECISÃO	▼	

O Júri
Presidente *M. R. M. E. M.*
1º Vogal Efetivo _____
2º Vogal Efetivo _____

* Quando aplicável (trabalhadores com Relação Jurídica de Emprego Público)

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II)

Procedimento Concursal Comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Economia e Transição Digital, para a Divisão de Administração de Pessoal, autorizado por despacho da Secretária-Geral, de 10 de dezembro de 2019.

CANDIDATO : _____

DATA: _____

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR: _____

VALORES

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

1.1. DESIGNAÇÃO DAS HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

1.2. Habilitações Académicas (HA), devidamente comprovadas pelo candidato:

1.2.1. Titularidade do 12º Ano de Escolaridade, ou de curso que lhe seja equiparado

1.2.2. Titularidade de Licenciatura

Classificação das Habilitações Académicas (HA)

2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

2.1 AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

Expressões quantitativas obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, bem como relativas aos candidatos, que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, referente ao período a considerar:

1º Ciclo Avaliativo

2º Ciclo Avaliativo

3º Ciclo avaliativo

Avaliação de Desempenho

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II)

3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) (Critérios definidos na Ata nº 1)

3.1. DESIGNAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO	DURAÇÃO	TIPO	VALORAÇÃO

Total

0,00

3.2. TIPOS DE FORMAÇÃO E RESPETIVA VALORAÇÃO CONSIDERANDO AS HORAS			
TIPO DE FORMAÇÃO	T > 30h	T ≤ 30h	
A - Diretamente relacionada com o posto de trabalho	3,00	1,00	
B - Não relacionada com o posto de trabalho	0,00		
C - Ausência de formação/ Não entrega de comprovativos	0,00		
Classificação do Fator "FP"		<table border="1"><tr><td>0,00</td></tr></table>	0,00
0,00			



*Mme
PA
me/m*

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II)

4. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (Critérios definidos na Ata nº 1)

4.1 Qualidade da Experiência (Q)	
DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
1) Assegurar o processamento de remunerações e outros abonos (0/4 valores)	<input type="text"/>
2) Assegurar o controlo e registo de assiduidade e do trabalho suplementar (0/4 valores)	<input type="text"/>
3) Emissão de declarações e certidões (0/4 valores)	<input type="text"/>
4) Instrução de processos de aposentação e de apresentação a junta médica dos trabalhadores (0/2 valores)	<input type="text"/>
5) Inscrições, reinscrições e atualizações na Segurança Social e na CGA (0/2 valores)	<input type="text"/>
6) Ausência de experiência nas áreas antecedentes (0 valores)	<input type="text"/>
Classificação do subfactor Q	<input type="text"/>

4.2 Relevância dos Trabalhos Realizados (R)	
DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
1) Nível Relevante - Realização de trabalhos de especial relevo e complexidade em qualquer das áreas elencadas nos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q (0/3valores).	<input type="text"/>
2) Nível bom - Realização de trabalhos nas áreas elencadas em qualquer dos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q, demonstrativos da posse de experiência/conhecimentos considerados adequados ao bom desempenho do posto de trabalho (0/2 valores).	<input type="text"/>
3) Nível suficiente - Realização de trabalhos nas áreas elencadas em qualquer das áreas elencadas nos números 1) a 3) antecedentes do subfactor Q, demonstrativos da posse de alguma experiência/ conhecimentos necessários ao normal desempenho do posto de trabalho (0/1 valor).	<input type="text"/>
4) Nível insuficiente - Ausência de trabalhos nas condições elencadas nos números 1) a 3) antecedentes, do subfactor Q (0 valores).	<input type="text"/>
Classificação do subfactor R	<input type="text"/>

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II)

4.3. Duração da Experiência (D)	
DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
Superior a 3 anos (0/1 valor)	<input type="text"/>
Até 3 anos (0/0,5 valores)	<input type="text"/>
Sem experiência (0 valores)	<input type="text"/>
Classificação do subfator D	<input type="text"/>

EP = Q + R + D = 0,00

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Considerando a fórmula constante da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO CURRICULAR foi a seguinte:

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

Logo, temos que:

HA = 0,00

AD = 0,00

FP = 0,00

EP = 0,00

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) = (Valores)

O Júri

Presidente _____

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____



FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

(Ata 1 Anexo III)

Procedimento Concursal Comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Economia e Transição Digital, para a Divisão de Administração de Pessoal, autorizado por despacho da Secretária-Geral, de 10 de dezembro de 2019.

Candidato:

Data:

Classificação da Entrevista:

Valores

Fatores de Apreciação

Deliberação do Júri

Valoração

EP - Experiência Profissional

(Perguntas elaboradas pelo júri aos candidatos sobre o tema Experiência Profissional)

—

[Empty box for jury deliberation]

VAP - Valorização e Atualização Profissionais

(Perguntas elaboradas pelo júri aos candidatos sobre o tema Valorização e Atualização Profissionais)

—

[Empty box for jury deliberation]

ACC - Aspetos comportamentais, capacidade de comunicação e

[Empty box for jury deliberation]

relacionamento interpessoal

(Perguntas elaboradas pelo júri aos candidatos sobre o tema **Aspetos comportamentais, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal**)

CLASSIFICAÇÃO QUANTITATIVA

Resumo dos assuntos abordados:

Experiência Profissional: Breve síntese do percurso profissional; experiência na área do posto de trabalho a ocupar

Valorização e Atualização Profissionais: Motivação da candidatura; expectativas pessoais / cultura geral

Aspetos comportamentais, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal: Autoconfiança nos relacionamentos e integração nos contextos socioprofissionais; expressão verbal

Fundamentação:

Nível / Classificação: Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Insuficiente (4)

EPS = (EP + VAP + ACC) / 3

ELEVADO - O candidato transmite as suas ideias com assinalável espontaneidade, apresentando um discurso excecionalmente bem estruturado, fluente e claro e manifesta grande profundidade na abordagem das questões relativamente ao fator considerado.

BOM - O candidato transmite ideias claras, num discurso bastante fluente, devidamente correlacionadas e congruentes no que respeita às questões abordadas, revelando já assinalável nível de comunicação e informação no que concerne ao fator considerado.

SUFICIENTE - O candidato consegue transmitir ideias bastante aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado.

REDUZIDO - O candidato transmite um mínimo de ideias aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado, todavia, revelam-se vagas e inseguras no que concerne ao fator considerado.

INSUFICIENTE - O candidato transmite algumas ideias relativas às questões abordadas, mas estas apresentam-se desconexas, confusas ou não consegue transmitir qualquer ideia a respeito do fator considerado.

O JÚRI

Presidente

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo



Handwritten signature and initials: MRM, EP, MEGM

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

(Ata 1 Anexo IV)

Procedimento Concursal Comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Economia e Transição Digital, para a Divisão de Administração de Pessoal, autorizado por despacho da Secretária-Geral, de 10 de dezembro de 2019

CANDIDATO : _____
DATA: _____ CLASSIFICAÇÃO FINAL: <u>0,00</u> VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL			
Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:			
	$CF = (PC*70\%) + (EPS*30\%)$	OU	$CF = (AC*70\%) + (EPS*30\%)$
Assim,	PC= 0,00	ou	AC= 0,00
	EPS= 0,00		EPS= 0,00
	CLASSIFICAÇÃO FINAL = <u>0,00</u>		Valores

O Júri

Presidente _____

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____

