



ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (POR TEMPO INDETERMINADO) TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA SECRETARIA-GERAL DA ECONOMIA, Ref.^a A, Ref.^a B, e Ref.^a C. -----

Ao primeiro dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da SGMEM, sitas na Avenida da República, n.º 79, 1069-218, em Lisboa, reuniu o júri do Procedimento identificado em epígrafe, estando presentes: -----

Presidente: Sérgio José da Silva Cunha, Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos; -----

Primeira Vogal Efetiva: Sónia Mar Trigo, Chefe da Divisão de Administração de Pessoal, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

Segundo Vogal Efetivo: Pedro Miguel Ferreira Rodrigues Correia, Técnico Superior do DSH. -----

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 de avaliação de competências; -----
- d) Elaborar os modelos das fichas dos *candidatos admitidos e excluídos, da avaliação curricular, da entrevista de avaliação de competências e da 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 de avaliação de competências; -----

IV. **Métodos de seleção:** -----

No presente recrutamento, e considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, na alínea a) do n.º 1 ou alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----



Posteriormente, ao método de seleção obrigatório, aos candidatos aprovados, será aplicado o método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro -----

Classificação Final - A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula:

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

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos do n.º 3 e da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos. -----

Serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a um método de seleção. -----

V. Prova de Conhecimentos (PC) - será aplicada aos candidatos que: -----

- a) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; -----
- b) 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. -----

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 às 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. -----

1. Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas, com 17 (dezasete) questões, sendo quinze (15) questões valoradas com 1 (um) valor cada e 2 (duas) questões valoradas com 2,5 (dois vírgula cinco) valores cada, tendo o mesmo carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, pelo que não lhes é aplicado o método seguinte; -----
2. 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 de legislação não anotada, com a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas: -----

Refª. A - Conceitos teóricos e casos práticos na área de processamento de remunerações, outros abonos e descontos, assiduidade, juntas médicas e regras de aposentação. -----

Refª. B - Conceitos teóricos e casos práticos na área da de reportes de dados, gestão de Mapas de Pessoal, avaliação de desempenho SIADAP 2 e 3, Segurança e Saúde no Trabalho, entre outras. --

Refª. C - Conceitos teóricos e casos práticos na área do Recrutamento e processos de mobilidade.

Legislação necessária à realização da Prova de Conhecimentos: -----

Legislação: Geral - Todos os Postos de Trabalho: -----

- Lei n.º 35/2014, de 30 de junho, na sua atual redação, que aprova em anexo a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; -----

- Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2024; -----



- Decreto-Lei n.º 76/2015, de 12 de maio, que aprova a orgânica da Secretaria-Geral do Ministério da Economia (SGE);
- Portaria n.º 287/2015, de 16 de setembro, que aprova a estrutura nuclear e estabelece o número máximo de unidades flexíveis e matriciais do serviço e as competências das respetivas unidades orgânicas nucleares da SGE;
- Despacho n.º 1245/2019, de 5 de fevereiro, que determina a nova estrutura orgânica flexível da SGE;
- Despacho n.º 11408/2021, de 19 de novembro, Declaração de Retificação n.º 846/2021, de 26 de novembro, Despacho n.º 4039/2023, de 31 de março, Despacho n.º 14765/2022, de 21 de dezembro e Despacho n.º 5459/2023, de 11 de maio, que procedem a alterações da estrutura flexível da SGE.

Legislação Específica:

- Refª. A:**
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, que aprova em anexo o Código do Trabalho;
 - Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, na sua atual redação, que aprova o regime de proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas.
 - Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro, que estabelece a natureza, a composição, a orgânica e o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo;
 - Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, na sua atual redação, que estabelece as normas relativas ao abono de ajudas de custo e transporte pelas deslocações em serviço público;
 - Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho, na sua atual redação, que estabelece as normas relativas ao abono de ajudas de custo por deslocação em serviço ao estrangeiro;
 - Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na sua atual redação, que promulga o Estatuto de Aposentação.

- Refª. B:**
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, que aprova em anexo o Código do Trabalho;
 - Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação, que aprova em anexo o Código do Procedimento Administrativo;
 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
 - Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública;
 - Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro, que estabelece a natureza, a composição, a orgânica e o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo.

- Refª. C:**
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública;
 - Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento;
 - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, que aprova o Código do Procedimento Administrativo;
 - Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, que estabelece o novo regime das carreiras de informática.



No decorrer da prova os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal. Não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático. -----

VI. Avaliação Curricular (AC) - será aplicada aos candidatos que se encontrem, ou, tratando-se de candidatos colocados em valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho publicitados, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método. -----

1. Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:
 - a) Habilitação académica (HA); -----
 - b) Avaliação de desempenho (AD): avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, ou seja, desde 2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022. -----
 - c) Formação profissional (FP): Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
 - d) Experiência profissional (EP): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade; -----

2. A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Para o efeito, o júri aprovou a seguinte fórmula e os correspondentes critérios de avaliação, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º conjugado com o n.º 1 do artigo 21.º, ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro: -----

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

5

3. No fator **Habilitações Académicas (HA)**, o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma: --

Ref.ª A: -----

- Licenciatura preferencialmente em Direito, Gestão de Recursos Humanos, Administração Pública ou Contabilidade - 20 valores. -----

- Licenciatura em área não preferencial - 19 valores. -----

Ref.ª B: -----

- Licenciatura preferencialmente em Direito, Gestão ou Gestão de Recursos Humanos, - 20 valores. ---

- Licenciatura em área não preferencial - 19 valores. -----

Ref.ª C: -----

- Licenciatura preferencialmente em Direito - 20 valores. -----

- Licenciatura em área não preferencial - 19 valores. -----

4. 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, ou seja, ciclos 2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022, 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 do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 20º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é atribuída a pontuação positiva igual a 3, 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. -----

5. No fator **Formação Profissional (FP)** serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas diretamente com as áreas de atividade dos postos de trabalho a ocupar realizadas após 2014, inclusive. O júri não considerará outras ações de formação por entender que as mesmas não têm interesse direto para a referida área



de recrutamento, bem como não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada. -----

A pontuação será atribuída de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Pós-Graduação na área - 3 valores; -----
- Ações de formação com duração superior a 30 horas - 3 valores; -----
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas - 2 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 inferior ou igual 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. -----

6. No fator **Experiência Profissional (EP)**, será considerada como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado pelo serviço de origem onde o candidato exerce(u) funções, com o limite de 20 valores, de acordo com o quadro abaixo:

Inferior a 1 ano-----	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos-----	12 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos-----	14 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos-----	16 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos-----	18 valores
Igual ou superior a 8 anos-----	20 valores

VII. Método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Tendo em conta a complexidade das tarefas e as responsabilidades inerentes aos postos de trabalho postos a concurso, o Júri deliberou adotar a avaliação das seguintes competências: -----

- a) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)** - avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -
- b) **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)** - Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso; -----
- c) **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO (PO)** - avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; -----
- d) **TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)** - avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa. -----



A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que terá a duração de cerca de 30 minutos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{Avaliação Final EAC} = \frac{\text{OR} + \text{CEE} + \text{PO} + \text{TEC}}{4}$$

Cada competência da EAC é avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. -----

A avaliação atribuída em cada uma das competências, não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação: -----

- Nível Elevado - 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções; -----
- Nível Bom- 16 valores - apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções; ---
- Nível Suficiente- 12 valores - apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções; -----
- Nível Reduzido- 8 valores - apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções; -----
- Nível Insuficiente - 4 valores - Apresente 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções. -----

A avaliação da EAC é efetuada através de grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

VIII. Por último, o júri deliberou aprovar os modelos da Ficha da Admissão/Exclusão dos Candidatos, da Ficha de Avaliação Curricular (AC) Ref.^a A, B e C, da Ficha da Entrevista de Avaliação Competências e da Ficha de Classificação Final (CF), juntando como anexos I, II, III, 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

Sérgio José da Silva Cunha, Diretor de Serviços

Primeira Vogal Efetiva

Sónia Mar Trigo, Chefe de Divisão



Segundo Vogal Efetivo

Pedro Miguel Ferreira Rodrigues Correia
Técnico Superior

FICHA DE ADMISSÃO E EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

(Ata 1 Anexo I)

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados do mapa de pessoal aprovado na Secretaria-Geral da Economia.

Identificação	Nome	
	Data de Nascimento	
	Género	▼
	Nacionalidade	
	Morada	
	Endereço Eletrónico	
Formulário	Entrega	▼
	Assinado	▼
	Datado	▼
	Dentro do prazo (Encerramento em __/__/____)	▼
Situação jurídico-funcional	Vínculo 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 detalhado	▼
	Datado	▼
	Assinado	▼
	Atualizado	▼
	Fotocópia simples e legíveis dos comprovativos das habilitações literárias e da ações de formação frequentada	▼
	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

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____

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

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II Ref A)

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 3 (três) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados do mapa de pessoal aprovado na Secretaria-Geral da Economia.

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. Licenciatura preferencial em Direito, Gestão Recursos Humanos Administração Pública ou Contabilidade	<input type="text"/>
1.2.2. Licenciatura em área não preferencial	<input type="text"/>
Classificação das Habilitações Académicas (HA)	<input type="text"/>

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 2017/2018	<input type="text"/>
2º Ciclo Avaliativo 2019/2020	<input type="text"/>
3º Ciclo avaliativo 2021/2022	<input type="text"/>
Avaliação de Desempenho	<input type="text"/>

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II Ref A)

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

Inferior a 1 ano-----	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos-----	12 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos-----	14 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos-----	16 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos-----	18 valores
Igual ou superior a 8 anos-----	20 valores

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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

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

Logo, temos que:

HA = 0,00

AD = 0,00

FP = 0,00

EP =

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)= (Valores)

O Júri

Presidente _____

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II Ref B)

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 3 (três) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados do mapa de pessoal aprovado na Secretaria-Geral da Economia.

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. Licenciatura preferencial em Direito, Gestão ou Gestão Recursos Humano	<input type="text"/>
1.2.2. Licenciatura em área não preferencial	<input type="text"/>
Classificação das Habilitações Académicas (HA)	<input type="text"/>

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 2017/2018	<input type="text"/>
2º Ciclo Avaliativo 2019/2020	<input type="text"/>
3º Ciclo avaliativo 2021/2022	<input type="text"/>
Avaliação de Desempenho	<input type="text"/>

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II Ref B)

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

Inferior a 1 ano-----	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos-----	12 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos-----	14 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos-----	16 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos-----	18 valores
Igual ou superior a 8 anos-----	20 valores

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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

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

Logo, temos que:

HA = 0,00

AD = 0,00

FP = 0,00

EP =

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)= (Valores)

O Júri

Presidente _____

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II Ref C)

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 3 (três) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados do mapa de pessoal aprovado na Secretaria-Geral da Economia.

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. Licenciatura preferencial em Direito.	<input type="text"/>
1.2.2. Licenciatura em área não preferencial	<input type="text"/>
Classificação das Habilitações Académicas (HA)	<input type="text"/>

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 2017/2018	<input type="text"/>
2º Ciclo Avaliativo 2019/2020	<input type="text"/>
3º Ciclo avaliativo 2021/2022	<input type="text"/>
Avaliação de Desempenho	<input type="text"/>

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II Ref C)

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

Inferior a 1 ano-----	10 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos-----	12 valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos-----	14 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos-----	16 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos-----	18 valores
Igual ou superior a 8 anos-----	20 valores

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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

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

Logo, temos que:

HA = 0,00

AD = 0,00

FP = 0,00

EP =

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)= (Valores)

O Júri

Presidente _____

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (POR TEMPO INDETERMINADO) TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA SECRETARIA-GERAL DA ECONOMIA.

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato:

Data da entrevista:

Classificação da entrevista: valores

Competências	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências- Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo 20 val. por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR) - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço.	
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	
	Nível classificativo	0
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE) - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.	
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas.	
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
	Nível classificativo	0
3	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO (PO) - Avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.	
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.	
	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.	
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.	
	Nível classificativo	0
4	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC) - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.	
	Indicadores comportamentais:	Apresenta
	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.	
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
	Nível classificativo	0
	Classificação final:	

A avaliação atribuída em cada uma das competências, não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (OR + CEE + PO + TEC) / 4$$

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1= Orientação para resultados (OR)

C2=Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE)

C3=Planeamento e Organização (PO)

C4= Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)

Fundamentação da classificação atribuída:

C1-	
C2-	
C3-	
C4-	

O Júri

Presidente _____

1.º Vogal Efetivo _____

2.º Vogal Efetivo _____

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

(Ata 1 Anexo IV)

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados do mapa de pessoal aprovado na Secretaria-Geral da Economia.

CANDIDATO :	_____		
DATA:	_____	CLASSIFICAÇÃO FINAL:	_____ 0,00 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL			
Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:			
	CF =	(PCx 70%)+ (EACX30%)	OU CF= (ACx70%)+(EACX30%)
Assim,	PC=	0,00	AC= 0,00
	EAC=	0,00	EAC= 0,00
CLASSIFICAÇÃO FINAL =	_____		Valores

O Júri

Presidente _____

1º Vogal Efetivo _____

2º Vogal Efetivo _____