

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior para área de epidemiologia e estatística da Divisão de Serviços de Informação e Análise

(aberto por despacho da Diretora-Geral da Saúde, de 01 de julho de 2024)

ATA N.º 1

Aos 10 dias do mês de julho de 2024, reuniu presencialmente nas instalações da Direção-Geral da Saúde (DGS), sita na Alameda D. Afonso Henriques, n.º 45, em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da DGS, para a área de epidemiologia e estatística da Direção de Serviços de Informação e Análise, estando presentes todos os seus membros efetivos, designados por Despacho da Senhora Diretora-Geral de 01 de julho de 2024, constituído pelos seguintes elementos:

- **Presidente** — Pedro Licínio Cordeiro dos Santos Pinto Leite, Diretor de Serviços de Informação e Análise da Direção-Geral da Saúde;
- **1.º Vogal Efetivo** — João Luís Vieira Martins, Médico de Saúde Pública, Direção de Serviços de Informação e Análise da Direção-Geral da Saúde, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- **2.ª Vogal Efetiva** — Raquel Eusébio Pereira, Enfermeira, Direção de Serviços de Informação e Análise da Direção-Geral da Saúde.

Ordem de trabalhos

1. Requisitos gerais e requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;

2. Métodos de seleção e fixação dos critérios de avaliação e ponderação para cada método de seleção:

2.1 Métodos de seleção

2.2 Ponderação dos Métodos de Seleção

2.3 Parâmetros de avaliação e ponderação

2.3.1 Avaliação Curricular (AC)

2.3.2 Prova de Conhecimentos (PC)

2.3.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

3. Sistema de classificação final

1. REQUISITOS GERAIS E REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA O PREENCHIMENTO DO POSTO DE TRABALHO DE ACORDO COM O RESPECTIVO PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Os requisitos gerais de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e ser trabalhador com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado previamente estabelecido.

Como requisito específico exige-se a Licenciatura ou Mestrado nas áreas temáticas de Sistemas e Tecnologias de Informação, Engenharia Informática, Gestão, Administração, Gestão e Administração Pública, ou das Ciências da Saúde, incluindo (mas não restrito a) medicina, enfermagem ou farmácia e ciências farmacêuticas. Será dada preferência a quem tiver formação na área de Saúde Pública ou Epidemiologia.

São requisitos preferenciais: Conhecimentos em gestão de sistemas de informação, incluindo gestão de projetos, processos e equipas relacionadas com sistemas de informação e a implementação e manutenção de infraestrutura tecnológica (experiência profissional prévia será valorizada); Capacidade na utilização de ferramentas informáticas de apoio à vigilância epidemiológica; Experiência em análise e transferência de dados e informação de saúde; Conhecimentos técnicos e capacidade na descrição, análise, interpretação e comunicação do nível de saúde de uma população e grupos que a integram (capacidade de sistematização, resumo e adequabilidade ao público-alvo); Capacidade de comunicação clara e eficiente, tanto oral quanto escrita, para transmitir informações técnicas e estratégicas para diferentes públicos; Aptidão para trabalhar em equipa, Relacionamento interpessoal, Capacidade de comunicação verbal; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Será valorizada a experiência comprovada na área de Saúde, Saúde Pública ou Epidemiologia.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

2.1. Métodos de seleção

São aplicados ao procedimento concursal os métodos de seleção de acordo com a Portaria nº233/2022 de 9 de setembro, designadamente:

Aos candidatos que estejam a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar:

- Avaliação curricular (AC);
- Entrevista de avaliação de competências (EAC).

Aos candidatos que:

a) se encontrem a cumprir uma atividade diferente da caracterizadora do posto de trabalho a ocupar;

b) se encontrem a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, por escrito, no formulário da candidatura;

- Prova de conhecimentos (PC);
- Entrevista de avaliação de competências (EAC).

2.2. Ponderação dos Métodos de Seleção

- Avaliação curricular (AC) - ponderação de 60%.
 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) -ponderação de 40%.
- Ou
- Prova de conhecimentos (PC) - ponderação de 60%.
 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Ponderação de 40%.

2.3 Parâmetros de avaliação e ponderação

2.3.1 Avaliação curricular (AC)

Na avaliação curricular (AC) serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica: grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação profissional: ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar;
- c) Experiência profissional: execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;
- d) Avaliação de desempenho: avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Na **AC** é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O Júri deliberou elaborar uma grelha de avaliação curricular que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores, segundo a fórmula de cálculo:

$$AC = HA \times 0,30 + FP \times 0,20 + EP \times 0,40 + AD \times 0,10$$

Em que:

(HA) Habilitações académicas – serão ponderadas nos seguintes termos:

- Doutoramento - *18 valores* (se na área da Saúde, Saúde Pública ou Epidemiologia, somar +2 pontos);
- Mestrado – *16 valores* (se na área da Saúde, Saúde Pública ou Epidemiologia, somar +2 pontos);
- Licenciatura– *14 valores* (se na área da Saúde, Saúde Pública ou Epidemiologia, somar +2 pontos).

(FP) Formação profissional – serão consideradas as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e relacionados diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho em concurso.

FP = Formação profissional diretamente relacionada com a área caracterizadora do posto de trabalho em concurso

- Ações de duração < 3 dias ou <21 horas: *1 valor*;
- Ações de duração ≥ 3 dias ou 21 horas e < 5 dias ou < 35 horas: *2 valores*;
- Ações de duração ≥ a 5 dias ou ≥ 35 horas e < 15 dias ou < 105 horas: *3 valores*;
- Ações de duração ≥ a 15 dias ou ≥ 105 horas: *5 valores*.

A pontuação de **FP** será obtida pelo somatório das pontuações de cada ação, num máximo de vinte valores, respetivamente. No caso de não ser possível identificar a duração da ação, esta será classificada com 0,5 valor.

(EP) - Experiência Profissional – serão valorizadas as funções e atividades já exercidas, direta e/ou indiretamente relacionadas com a atividade caracterizadora do posto de trabalho posto a concurso, devidamente comprovadas da seguinte forma:

$$EP = EP1 (90\%) + EP2 (10\%)$$

Em que:

EP1 = exercício de atividades na administração pública no âmbito da área caracterizadora do posto de trabalho em concurso

Será considerado o somatório das ponderações obtidas nas seguintes atividades, devidamente documentadas, num máximo de 20 valores:

- Atividades no âmbito da gestão de sistemas de informação, incluindo gestão de projetos, processos e equipas relacionadas com sistemas de informação - *4 valores*;
- Atividades no âmbito da implementação e manutenção de infraestrutura tecnológica de sistemas de informação - *4 valores*;
- Atividades no âmbito da utilização de ferramentas informáticas de apoio à vigilância epidemiológica - *4 valores*;
- Atividades no âmbito da análise e transferência de dados e informação de saúde - *4 valores*;
- Atividades no âmbito da descrição, análise, interpretação e comunicação do nível de saúde de uma população e grupos que a integram (capacidade de sistematização, resumo e adequabilidade ao público-alvo) - *4 valores*.

EP2 = Tempo de experiência e exercício de atividades na Administração Pública, documentadas e ponderadas da seguinte forma:

- > 10 anos – *20 valores*;
- 5 a 10 anos – *18 valores*;
- 2 a < 5 anos – *16 valores*;
- < 2 anos – *12 valores*.

(AD) = Avaliação de Desempenho – Serão ponderadas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos e considerada a respetiva média aritmética.

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, deverá o candidato juntar original da declaração do serviço comprovativa dessa circunstância.

A **AD** é valorada nos seguintes termos:

- Avaliação de Excelente – *20 Valores*;
- Avaliação de Relevante – *17 Valores*;
- Avaliação de Adequado – *14 Valores*;
- Avaliação de Inadequado – *0 Valores*;
- Ausência de avaliação do desempenho – *10 Valores*.

2.3.2 Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos (**PC**) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, efetuada em suporte papel, será de realização coletiva, em data e local a comunicar oportunamente, com questões de desenvolvimento e questões de resposta de escolha múltipla, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, com a duração de 90 minutos, sem consulta, e com base na legislação/documentação infra.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantida a anonimização da prova de conhecimentos através da atribuição de um número de código a cada candidato.

A **PC** tem uma ponderação de 60% e caráter eliminatório. Será adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com desagregação até às centésimas. A ausência de resposta às questões que integram a prova será classificada com 0 valores.

Para a prova de conhecimentos recomenda-se a seguinte legislação e a bibliografia:

- a. Decreto-Lei n.º 89/2023, de 11 de outubro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Saúde;
- b. Decreto regulamentar n.º 14/2012, de 26 de janeiro, na sua versão mais recente, que aprova a orgânica da Direção-Geral da Saúde;

- c. Portaria n.º 159/2012, de 22 de maio, na sua versão mais recente, que fixa a estrutura nuclear da DGS;
- d. Despacho n.º 7763/2012, de 29 de maio, na sua versão mais recente, que cria unidades orgânicas flexíveis e equipas multidisciplinares da DGS;
- e. Decreto-Lei n.º 135/2013, de 4 de outubro, na sua versão mais recente, que estabelece o regime jurídico da designação, competência e funcionamento das entidades que exercem o poder de autoridades de saúde;
- f. Decreto-Lei n.º 81/2009, de 2 de abril, na sua versão mais recente, que reestrutura a organização dos serviços operativos de saúde pública a nível regional e local;
- g. Capítulo III do Regulamento (UE) 2022/2371 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de novembro de 2022, relativo às ameaças transfronteiriças graves para a saúde;
- h. Lei n.º 81/2009, de 21 de agosto, que institui um sistema de vigilância em saúde pública (SINAVE);
- i. Portaria n.º 22/2016, de 10 de fevereiro, que aprova o Regulamento de Notificação Obrigatória de Doenças Transmissíveis e Outros Riscos em Saúde Pública;
- j. Despacho n.º 1150/2021, de 28 de janeiro, doenças de notificação obrigatória a notificar na plataforma de apoio ao SINAVE (Sistema Nacional de Vigilância Epidemiológica) ou no SI-Vida (Sistema de informação VIH/SIDA);
- k. Despacho n.º 5855/2014, de 5 de maio, que determina a obrigatoriedade de utilização da aplicação informática de suporte ao sistema nacional de informação de vigilância epidemiológica, denominado SINAVE para notificação de doenças transmissíveis e outros riscos em saúde pública;
- l. Fronteira, I. Manual de Epidemiologia. Almedina 2018;
- m. Gordis L. Epidemiology. 4th ed. Saunders Elsevier; 2009;
- n. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Código do Trabalho, na sua versão mais recente.
- o. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão mais recente.
- p. Regulamento n.º 319/2023, de 14 de março, que aprova o Regulamento Interno de Funcionamento e Horário de Trabalho e de Prestação de Trabalho em Regime de Teletrabalho.

2.3.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher.

Terá a ponderação de 40% e tem caráter eliminatório.

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a **EAC** será aplicada como método de seleção facultativo aos candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na **AC** ou na **PC**.

A utilização deste método será baseada num guião de entrevista composto por questões gerais e por questões diretamente relacionadas com o perfil de competências adiante descrito, e respetiva grelha de avaliação, conforme consta do Anexo II, a aplicar a todos os candidatos.

A **EAC** terá uma duração máxima de 45 minutos, durante a mesma será solicitado ao candidato algumas respostas em língua inglesa a fim de avaliar a fluência daquela língua.

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação:

$$\mathbf{EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5}$$

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

A seleção das competências a avaliar teve, como orientação geral, as competências previstas no anexo VI da Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro com mais relevância no desempenho das atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso, designadamente:

- **Conhecimentos especializados e experiência profissional (C1)** – Será considerado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho colocado a concurso. Bem como conhecimento de informática na ótica de utilizador.
- **Motivação, responsabilidade e compromisso com o serviço (C2)** – Serão avaliadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do posto de trabalho colocado a concurso, a capacidade para compreender o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço, bem como a disponibilidade para responder às exigências profissionais dele decorrentes, de forma disponível e diligente, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas aplicáveis.
- **Análise da informação e sentido crítico (C3)** – Será avaliada a capacidade para identificar, interpretar e avaliar a informação necessária à realização da sua atividade, ou como suporte à tomada de decisão, de forma lógica, tecnicamente fundamentada e com sentido crítico, ponderando as diversas alternativas de resposta e propondo soluções adequadas em tempo considerado útil.

- **Comunicação e representação (C4)** – Será considerada a capacidade de comunicar informação técnica e de representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, com recurso às línguas portuguesa e inglesa.
- **Tolerância à pressão e contrariedades (C5)** – Será considerada a capacidade de lidar com situações de pressão e com contrariedades no trabalho de forma adequada e profissional, mantendo a produtividade, o controlo emocional e o discernimento profissional.

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

- Nível excelente – 20 valores;
- Nível relevante – 16 valores;
- Nível bom - 14 valores;
- Nível suficiente – 12 valores;
- Nível reduzido – 8 valores;
- Nível insuficiente – 4 valores.

Os níveis de classificação correspondem aos seguintes indicadores comportamentais:

- **Excelente** — excede claramente o modelo comportamental definido para a competência, demonstrando um desempenho de excelente qualidade e rigor técnico
- **Relevante** — supera o modelo comportamental definido para a competência, demonstrando um desempenho de grande qualidade e rigor técnico
- **Bom** — enquadra-se no modelo comportamental definido para a competência, demonstrando um desempenho de boa qualidade e rigor técnico
- **Suficiente** — enquadra-se no modelo comportamental definido para a competência demonstrando um desempenho de qualidade e rigor técnico aceitáveis
- **Reduzido** — não atinge plenamente o modelo comportamental definido para a competência demonstrando um desempenho de qualidade e rigor técnico reduzidos
- **Insuficiente** — situa-se claramente abaixo do modelo comportamental definido para a competência, demonstrando deficiências de desempenho e revelando comportamentos desadequados às funções inerentes ao posto de trabalho a preencher

3. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

O júri fixou os modelos das grelhas individuais da avaliação curricular (Anexo I), e da entrevista profissional de seleção (Anexo II) e da classificação final (Anexo III), onde serão lançados os dados dos candidatos, e que fazem parte integrante da presente ata.

A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A **classificação final (CF)** dos candidatos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = \text{AC ou PC (60\%)} + \text{EAC (40\%)}$$

em que:

- **CF** = Classificação Final
- **AC** = Avaliação Curricular
- **PC** = Prova de Conhecimentos
- **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de desempate

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração, rege-se pelo disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei, como preferencial, é efetuada de forma decrescente:

- a) média final obtida na avaliação curricular ou na prova de conhecimentos, conforme aplicável;
- b) média final obtida na entrevista de avaliação de competências;
- c) grau mais elevado de habilitação académica.

Motivos de exclusão

Serão excluídos:

- Os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão constantes da Oferta de Emprego publicada na Bolsa de Emprego Público;
- Os candidatos que obtenham na avaliação curricular ou na prova de conhecimentos uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicada a entrevista de avaliação de competências;
- Os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que tenham sido notificados;
- Os candidatos que não apresentem os documentos requeridos no aludido aviso ou não apresentem os documentos solicitados pelo júri, impossibilitando a verificação inequívoca dos requisitos de admissão e/ou a avaliação curricular, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n. 233/2022 de 9 de setembro;
- Os candidatos que prestem falsas declarações;
- Poderão, ainda, ser considerados outros motivos de exclusão, desde que previstos nos diplomas legais que regem o procedimento concursal em apreço.

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

Audiência de interessados

Caso tenha havido exclusão de candidatos, estes serão notificados, nos dois dias úteis seguintes à conclusão do procedimento de verificação dos elementos apresentados no ato de candidatura, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos ao procedimento concursal em apreço serão notificados da decisão de admissão no mesmo prazo.

Publicitação

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, que será afixada em local visível e público das instalações da DGS e disponibilizada no seu sítio da internet. www.dgs.pt.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O Presidente,

O Vogal,

A Vogal,

Pedro Pinto Leite

João Vieira Martins

Raquel Eusébio

(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original, encontra-se devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal comum)

Anexo I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR

Identificação do concurso	
OFERTA BEP N.º	
Identificação do candidato	
N.º candidato	
Nome Candidato	

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)			
Parâmetros de avaliação		Classificação	
		Valor	Pontuação Obtida
Habilitações Académicas (HA)	Doutoramento (se na área da Saúde, Saúde Pública ou Epidemiologia, somar +2 pontos)	18	
	Mestrado (se na área da Saúde, Saúde Pública ou Epidemiologia, somar +2 pontos)	15	
	Licenciatura (se na área da Saúde, Saúde Pública ou Epidemiologia, somar +2 pontos)	12	
Formação Profissional relacionada com a área caracterizadora do posto de trabalho em concurso (FP)	Ações de duração < 3 dias ou <21 horas	1	
	Ações de duração ≥ 3 dias ou 21 horas e < 5 dias ou < 35 horas	2	
	Ações de duração ≥ a 5 dias ou ≥ 35 horas e < 15 dias ou < 105 h	3	
	Ações de duração ≥ a 15 dias ou ≥ 105 horas	5	
	(A soma das ações não pode ultrapassar 20 valores) Total		
Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área de epidemiologia e estatística (EP1)	Atividades no âmbito da gestão de sistemas de informação, incluindo gestão de projetos, processos e equipas relacionadas com sistemas de informação	4	
	Atividades no âmbito da implementação e manutenção de infraestrutura tecnológica de sistemas de informação	4	
	Atividades no âmbito da utilização de ferramentas informáticas de apoio à vigilância epidemiológica	4	
	Atividades no âmbito da análise e transferência de dados e informação de saúde	4	
	Atividades no âmbito da descrição, análise, interpretação e comunicação do nível de saúde de uma população e grupos que a integram (capacidade de sistematização, resumo e adequabilidade ao público-alvo)	4	
	Total EP1		
		90%	
Tempo de experiência e exercício de atividades na Administração Pública (EP2)	Mais de 10 anos	20	
	Entre 5 a 10 anos	18	
	Entre 2 a 5 anos	16	
	Inferior a 2 anos	14	
		Total EP2	
		10%	
		Total	

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)					
Parâmetros de avaliação			Classificação		
			Valor	Pontuação Obtida	
Avaliação de Desempenho dos últimos 3 ciclos avaliativos (AD)	1.º Ciclo	Inadequado	0		
		Adequado	14		
		Relevante	17		
		Excelente	20		
		Ausência de avaliação do desempenho	10		
	2.º Ciclo	Inadequado	0		
		Adequado	14		
		Relevante	17		
		Excelente	20		
		Ausência de avaliação do desempenho	10		
	3.º Ciclo	Inadequado	0		
		Adequado	14		
		Relevante	17		
		Excelente	20		
		Ausência de avaliação do desempenho	10		
				Total AD	
				Total AD / (número de ciclos, até 3)	

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)									
AC	HA	X 0,30	FP	X 0,20	EP	X 0,40	AD	X 0,10	Total

ANEXO II

Identificação do concurso	
OFERTA BEP N.º	Data
Identificação do candidato	
N.º candidato	
Nome Candidato	

GRELHA DE AVALIAÇÃO: ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS		
Fator	Valoração	Pontuação
Conhecimentos especializados e experiência profissional (C1) <ul style="list-style-type: none"> Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas Preocupa-se em alargar conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva 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 	Excelente - 20 valores	
	Relevante - 16 valores	
	Bom - 14 valores	
	Suficiente - 12 valores	
	Reduzido - 8 valores	
	Insuficiente - 4 valores	
Motivação, responsabilidade e compromisso com o serviço (C2) <ul style="list-style-type: none"> Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço Em regra, responde com motivação, disponibilidade e prontidão às exigências profissionais É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço 	Excelente - 20 valores	
	Relevante - 16 valores	
	Bom - 14 valores	
	Suficiente - 12 valores	
	Reduzido - 8 valores	
	Insuficiente - 4 valores	
Análise da informação e sentido crítico (C3) <ul style="list-style-type: none"> Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros 	Excelente - 20 valores	
	Relevante - 16 valores	
	Bom - 14 valores	
	Suficiente - 12 valores	
	Reduzido - 8 valores	
	Insuficiente - 4 valores	
Comunicação e representação (C4) <ul style="list-style-type: none"> Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão Apresenta um bom domínio da língua inglesa no contexto técnico Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. É assertivo na exposição e defesa das suas ideias, captando a atenção do interlocutor Demonstra respeito e consideração pelas ideias dos outros, ouvindo-as com atenção e valorizando-as Possui capacidade de comunicação perante audiências alargadas Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa Representa o serviço em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade 	Excelente - 20 valores	
	Relevante - 16 valores	
	Bom - 14 valores	
	Suficiente - 12 valores	
	Reduzido - 8 valores	
	Insuficiente - 4 valores	

<p>Tolerância à pressão e contrariedades (C5)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possui capacidade de manter a produtividade, mesmo em ambiente de pressão • Perante situações difíceis habitualmente é capaz de manter o controlo emocional e o discernimento profissional • Possui capacidade de gerir de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais em face de contrariedades 	Excelente - 20 valores	
	Relevante - 16 valores	
	Bom - 14 valores	
	Suficiente - 12 valores	
	Reduzido - 8 valores	
	Insuficiente - 4 valores	
Total EAC		
Total EAC/5		

Anexo III

Grelha individual de classificação final

	Identificação do concurso	
OFERTA BEP N.º		Data
	Identificação do candidato	
N.º candidato		
Nome Candidato		

$$\text{Classificação Final (CF)} = (\text{AC ou PC} * 60\%) + (\text{EAC} * 40\%)$$

Classificação Final	0,6	X	AC ou PC	=	
	0,4	x	EAC	=	
Classificação Final					