

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior para apoio ao Programa Nacional para a Prevenção e Controlo do Tabagismo da Direção-Geral da Saúde

(aberto por despacho da Diretora-Geral da Saúde, de XX de abril de 2024)

ATA N.º 1

Aos quinze dias do mês de maio de 2024, reuniu presencialmente nas instalações da Direção Geral da Saúde (DGS), sita na Alameda D. Afonso Henriques, nº45, 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 o Programa Nacional para a Prevenção e Controlo do Tabagismo, estando presentes todos os seus membros efetivos, designados por Despacho da Senhora Diretora-Geral de 15 de abril de 2024, constituído pelos seguintes elementos:

- **Presidente** — Doutora Emília Martins Nunes, Diretora do Programa Nacional para a Prevenção e Controlo do Tabagismo (PNPCT);
- **1º Vogal Efetiva** — Mestre Maria Gabriela Loução Ramos Costa Soares Machado, Técnica Superior do Plano Nacional de Saúde da Direção-Geral da Saúde, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;
- **1º Vogal Efetivo** — Dra. Ana Rosado Soares Melo de Meireles, Técnica Superior da Divisão de Apoio à Gestão 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 titularidade de Licenciatura, ou grau académico superior, na área de ciências da saúde, designadamente farmácia, enfermagem ou técnico superior de saúde, ou na área das ciências sociais, designadamente direito ou gestão, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas não sendo admissível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

São requisitos preferenciais:

- a) experiência na área da Prevenção e Controlo do Tabagismo;
- b) muito bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

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:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

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

- Doutoramento - 20 valores;
- Mestrado – 18 valores;
- Licenciatura– 16 valores.

(FP) Formação profissional – serão consideradas as ações de formação profissional, seminários, *workshops* e outros cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que devidamente certificados e relacionados direta e/ou indiretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho em concurso, da seguinte forma:

$$FP = FP1 (90\%) + FP2 (10\%)$$

Em que:

FP1 = 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*.

FP2 = Formação profissional não 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 **FP1** e **FP2** 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:

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

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:

- Participação em atividades de planeamento e/ou de conceção e avaliação de projetos no âmbito da Prevenção e Controlo do Tabagismo – 2 valores.
- Colaboração na execução, autonomamente ou em grupo, de iniciativas ou projetos de intervenção dirigidos à população em geral ou a grupos populacionais específicos no âmbito da prevenção e controlo do tabagismo - 2 valores.

- colaboração na execução, autonomamente ou em grupo, de relatórios e pareceres técnicos com diversos graus de complexidade, no âmbito da prevenção e controlo do tabagismo - 2 valores.
- colaboração na execução de estudos de investigação epidemiológica e/ou de recolha e análise estatística no âmbito da prevenção e controlo do tabagismo - 2 valores.
- participação em atividades de apoio à cessação tabágica - 2 valores.
- colaboração na elaboração de materiais didáticos e/ou de promoção da literacia no âmbito da prevenção e controlo do tabagismo - 2 valores.
- colaboração em atividades de regulamentação e de promoção do cumprimento da legislação em matéria de prevenção e controlo do tabagismo - 2 valores.
- participação em atividades de formação dirigidas a profissionais de saúde ou de outros setores no âmbito da prevenção e controlo do tabagismo - 2 valores.
- participação em grupos de trabalho no âmbito da prevenção e controlo do tabagismo - 1 valor.
- participação em congressos, conferência, reuniões nacionais e internacionais no âmbito da prevenção e controlo do tabagismo - 1 valor.
- apresentações técnicas em sessões públicas sobre prevenção e controlo do tabagismo - 1 valor.
- trabalhos publicados sobre prevenção e controlo do tabagismo - 1 valor.

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 - 12 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 e presencial, em data e local a comunicar oportunamente, com questões de desenvolvimento em língua portuguesa e inglesa, questões de resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, com a duração de 90 minutos, e tolerância de 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização.

Admite-se a consulta da legislação e documentação indicada no aviso de abertura do presente procedimento concursal.

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:

- Decreto regulamentar n.º 14/2012 de 26 de janeiro - Lei Orgânica da Direção-Geral da Saúde;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Legislação do tabaco: Lei n.º 37/2007, de 14 de agosto, na redação atual conferida pela Lei n.º 63/2017, de 3 de agosto e pela Lei n.º 5/2024, de 15 de janeiro;
- Portaria n.º 284/2018, de 23 de outubro;
- Portaria n.º 154/2022, de 2 de junho.

Temas sobre a área do Tabagismo: principais efeitos do consumo de tabaco na saúde; novos produtos de tabaco aquecido e cigarros eletrónicos – riscos para a saúde; principais ingredientes químicos nocivos do tabaco, do tabaco aquecido e dos cigarros eletrónicos; epidemiologia do tabagismo em Portugal; Convenção quadro da OMS para o controlo do tabaco; Programa nacional para a prevenção e controlo do tabagismo: objetivos e estratégias; estratégias de prevenção e controlo do consumo de tabaco e de produtos com nicotina e barreiras à sua implementação. Abordagens de apoio à cessação tabágica: intervenções breves e apoio intensivo.

- **Programa Nacional para a Prevenção e Controlo do Tabagismo (PNPCT):** Página web DGS. Disponível em: <https://www.dgs.pt/programa-nacional-para-a-prevencao-e-controlo-do-tabagismo.aspx>
- DGS, PNPCT, **Relatório PNPCT 2020**. DGS. Junho 2021. Disponível em: [por-serie-1219790-pdf.aspx\(dgs.pt\)](por-serie-1219790-pdf.aspx(dgs.pt))

- DGS. Circular normativa n.º 26/DSPPS, 28.12.2007. **Programa-tipo de actuação em cessação tabágica**. Disponível em: <https://www.mgfamiliar.net/wp-content/uploads/i009309.pdf>
- Nunes E, Narigão M. **Cessação tabágica na Gravidez. Guia para profissionais de Saúde**. DGS, 2015. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/13567/1/cessa%c3%a7%c3%a3o%20tab%c3%a1gica%20gravidez.pdf>
- CDC **Smoking and Tobacco use**. Disponível em: <https://www.cdc.gov/tobacco/index.html>
- CDC. **Tobacco health effects**. [About Health Effects of Cigarette Smoking | Smoking and Tobacco Use | CDC](#)
- World Health Organization. **WHO Framework Convention on Tobacco Control**. Geneva: WHO, 2003. Disponível em: <https://fctc.who.int/who-fctc/overview>
- WHO **Framework Convention on Tobacco Control: guidelines for implementation Article 5.3** – 2013 edition. Disponível em: <https://fctc.who.int/publications/m/item/guidelines-for-implementation-of-article-5.3>
- World Health Organization. **MPOWER** Disponível em: <https://www.who.int/initiatives/mpower>
- World Health Organization. **Tobacco industry interference: a global brief**. WHO, 2012. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/70894/WHO_NMH_TFI_12.1_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organização Mundial da Saúde. (2023). **Relatório da OMS sobre a epidemia mundial do tabaco, 2021: enfrentar os produtos novos e emergentes**. Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://iris.who.int/handle/10665/366516>
- WHO. **Heated tobacco products: summary of research and evidence of health impacts**. Geneva: World Health Organization; 2023. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240042490>
- WHO. Tobacco: **E-Cigarettes Q&A**. WHO webpage. 19 Jan 2024: Disponível em: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/tobacco-e-cigarettes>
- CDC. **electronic cigarettes**. Disponível em: <https://www.cdc.gov/tobacco/e-cigarettes/index.html>
- CDC. **Heated Tobacco products**. Disponível em: <https://www.cdc.gov/tobacco/other-tobacco-products/heated-tobacco-products.html>

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.

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:

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

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:

CF = AC ou PC (60%) + 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 carácter 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.

A Presidente,

A Vogal,

A Vogal,

Emília Nunes

Gabriela Soares Machado

Ana Meireles

(No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, informa-se que a ata original se encontra 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 | | 20 | |
| | Mestrado | | 18 | |
| | Licenciatura | | 16 | |
| Formação Profissional relacionada com a área caracterizadora do posto de trabalho em concurso (FP1) | 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 | | | 90% |
| Formação Profissional não relacionada com a área caracterizadora do posto de trabalho em concurso (FP2) | 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 | | | 10% |
| Exercício de atividades que envolvam a realização de funções na área PNPCT (EP1) | Atividades consideradas alínea a) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea b) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea c) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea d) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea e) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea f) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea g) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea h) | | 2 | |
| | Atividades consideradas alínea i) | | 1 | |
| | Atividades consideradas alínea j) | | 1 | |
| | Atividades consideradas alínea k) | | 1 | |

| | | | |
|--|-----------------------------------|----|--|
| | Atividades consideradas alínea I) | 1 | |
| | 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% | | |

| GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) | | | | | | | |
|--|--------------------|-------------------------------------|-----------|-----------|---------------|------------------|--|
| Parâmetros de avaliação | | | | | Classificação | | |
| | | | | | Valor | Pontuação Obtida | |
| Avaliação de Desempenho dos últimos 3 ciclos avaliativos (AD) | 1 Ciclo | Inadequado | | | 0 | | |
| | | Adequado | | | 14 | | |
| | | Relevante | | | 17 | | |
| | | Excelente | | | 20 | | |
| | | Ausência de avaliação do desempenho | | | 12 | | |
| | 2 Ciclo | Inadequado | | | 0 | | |
| | | Adequado | | | 14 | | |
| | | Relevante | | | 17 | | |
| | | Excelente | | | 20 | | |
| | | Ausência de avaliação do desempenho | | | 12 | | |
| | 3 Ciclo | Inadequado | | | 0 | | |
| | | Adequado | | | 14 | | |
| | | Relevante | | | 17 | | |
| | | Excelente | | | 20 | | |
| | | Ausência de avaliação do desempenho | | | 12 | | |
| | Total AD | | | | | | |
| | Total AD /3 | | | | | | |
| | AC | HA | FP | EP | AD | /4 | |
| | | | | | | | |

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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | Excelente - 20 valores | |
| | Relevante - 16 valores | |
| | Bom - 14 valores | |
| | Suficiente - 12 valores | |
| | Reduzido - 8 valores | |
| | Insuficiente - 4 valores | |

| | | |
|--|--------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Representa o serviço em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade | | |
| <p style="text-align: center;">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 | PC | = | |
| | | | | | | |
| | 0,4 | x | EAC | | = | |
| | | | | | | |
| Classificação Final | | | | | | |