

25
HTP.
RCD

Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho para Secretariado Técnico nas áreas funcionais da Autoridade de Gestão do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente 2014-2020 (PDR2020)

Referência 2 – Monitorização e Avaliação do Programa

ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de agosto do ano de 2019, pelas 13 horas, reuniu, nas instalações da Autoridade de Gestão (AG) do PDR2020, sitas na Rua de São Julião, n.º 63, 4.º, 1149-030, em Lisboa, o júri nomeado no âmbito do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho, com a **Referência 2 – Monitorização e Avaliação do Programa**, para um posto de trabalho na área funcional de Monitorização e Avaliação do Programa do Secretariado Técnico da Autoridade de Gestão do PDR2020, junto do mapa de pessoal específico da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., aberto por deliberação do Conselho Diretivo da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., de sete de agosto de 2019, constituído pela Eng.ª Maria Gabriela Farracha Ricardo Gaspar de Freitas, Gestora do PDR 2020, na qualidade de Presidente, pela Dra.ª Anabela Guerra dos Reis, Secretária Técnica da Área de Monitorização e Avaliação do PDR2020, na qualidade de vogal efetiva, e pela Eng.ª Maria Isabel Barata Freire de Lima Guimarães, Técnica Superior da Área de Investimentos e Riscos, na qualidade de vogal suplente.

A Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos que foi aceite:

Ponto único – Fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, que foi determinado para apuramento dos candidatos com os quais constituirá a relação jurídica de emprego público.

Assim, deliberou o júri, por unanimidade, fixar os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos seguintes termos:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- a) Métodos de seleção obrigatórios: provas de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);
- b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo

Handwritten initials/signature

15

titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados serão os seguintes:

- a) Métodos de seleção obrigatórios: avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC);
- b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

1.1 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A Prova de conhecimentos tem a ponderação de 45% da nota final, é de natureza teórico-prática, de realização individual, reveste a forma escrita e é efetuada em suporte papel e informático.

A Prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sendo permitida a consulta de legislação/documentação exclusivamente em suporte papel, versando sobre os seguintes temas:

- i) 2.º Pilar da PAC;
- ii) Tipologia de apoios PDR2020;
- iii) Ciclo de vida dos projetos no PDR2020;
- iv) Unidades territoriais para fins estatísticos;
- v) Estatística Agrícola (UTA, SAU etc);
- vi) Elaboração de tabelas dinâmicas;
- vii) Utilização da indexação de um ficheiro *Excel* a uma BD em *Access*;
- viii) Prestação de contas à Comissão Europeia.

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

A legislação recomendada para o presente procedimento concursal é a que se anexa à presente ata (Anexo I), em versão atualizada.

5
H.P.
R.D.

A Prova de conhecimentos terá a duração de 60 minutos, podendo ser alargada em 15 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 5 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura.

Na realização da Prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea *a*), do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, o júri deliberou, por unanimidade, que deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1. Orientação para o serviço público:** em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- 2. Análise da informação e sentido crítico:** em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- 3. Iniciativa e autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- 4. Trabalho de equipa e cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

A Avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos seguintes:

Elevado – Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido.

25
H.P.P.
D.S.D.

Bom – Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido.

Suficiente – Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido.

Reduzido – Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma reduzida adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido.

Insuficiente – Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido.

Para este efeito foi preparada uma ficha auxiliar para pontuação da entrevista que faz parte integrante da presente ata (Anexo II).

1.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente: as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

O Júri deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas:

$$AC = 0.25HA + 0.20FP + 0.45EP + 0.10AD$$

Sendo:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

5
HE.
Rev

O maior peso dado ao fator Experiência Profissional (EP) resulta da especificidade das funções inerentes ao posto de trabalho referido no procedimento.

O método de seleção “Avaliação curricular” é composto pelos seguintes fatores de avaliação:

a) Habilitação Académica (HA) – visa avaliar a relevância da habilitação académica ou nível de qualificação.

Licenciatura em **Engenharia Geográfica** – 15 valores

Outras Licenciaturas – 5 valores

A pontuação é majorada nas seguintes situações:

Doutoramento em área relevante – 3 valores

Mestrado em área relevante – 2 valores

Pós-graduação em área relevante – 1 valor

(Considera-se relevante a área de Estatística)

A pontuação obtida neste fator não pode exceder 20 valores.

b) Formação Profissional (FP) – visa avaliar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de técnico superior de monitorização e avaliação do programa, considerando:

Sem formação – 0 valores

Formação até 35 horas – 10 valores

Formação de 36 a 70 horas – 15 valores

Formação superior a 70 horas – 20 valores

O júri decidiu considerar um dia de formação equivalente a 7 horas.

c) Experiência Profissional (EP) – visa avaliar a experiência profissional, nível de preparação e a sua adequação ao exercício das funções a desempenhar, nomeadamente quanto à experiência e é pontuado da seguinte forma.

Este fator é ponderado de acordo com os critérios e ponderações abaixo indicados e não pode exceder 20 valores.

A EP será expressa de acordo com a seguinte fórmula:

25
HP.
Dg→

$$EP = 0,50 EPG + 0,50 EPE$$

Sendo,

EP= Experiência Profissional

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica.

Os subfactores Experiência Profissional Geral (EPG) e Experiência Profissional Específica (EPE) são avaliados numa escala de 0 a 10, sendo a classificação final da experiência profissional (EP) expressa numa escala de 0 a 20.

i) O subfator Experiência Profissional Geral (EPG) pondera o desempenho efetivo de funções técnicas e é pontuado da seguinte forma:

1) Sem experiência na gestão e utilização de bases de dados (com recurso a *MSACCESS* e *SQL*) – 1 valor

Com experiência mínima de 1 ano na gestão e utilização de bases de dados (com recurso a *MSACCESS* e *SQL*) – 5 valores

Com experiência superior a 1 ano na gestão e utilização de bases de dados (com recurso a *MSACCESS* e *SQL*) – 10 valores

2) Sem experiência na utilização de ferramentas informáticas de cálculo (com recurso a *MSEXCEL*) – 1 valor

Com experiência até 5 anos na utilização de ferramentas informáticas de cálculo (com recurso a *MSEXCEL*) – 5 valores

Com experiência superior a 5 anos na utilização de ferramentas informáticas de cálculo (com recurso a *MSEXCEL*) – 10 valores

As pontuações obtidas nos pontos 1 e 2 são cumuláveis.

A classificação final do subfactor Experiência Profissional Geral (EPG) será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples dos dois subfactores anteriormente fixados, com arredondamento até à centésima.

ii) O subfactor Experiência Profissional Específica (EPE) pondera o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a recrutar e é pontuado da seguinte forma:

1) Sem experiência na gestão e funcionamento dos mecanismos europeus de financiamento da agricultura, designadamente do Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) – 1 valor

Experiência até 1 ano na gestão e funcionamento dos mecanismos europeus de financiamento da agricultura, designadamente do Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) – 5 valores

Experiência até 5 anos na gestão e funcionamento dos mecanismos europeus de financiamento da agricultura, designadamente do Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) – 8 valores

Experiência superior a 5 anos na gestão e funcionamento dos mecanismos europeus de financiamento da agricultura, designadamente do Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) – 10 valores

2) Sem experiência no reporte de informação estatística, física e financeira a organizações comunitárias – 1 valor

Experiência até 1 ano no reporte de informação estatística, física e financeira a organizações comunitárias – 5 valores

Experiência até 5 anos no reporte de informação estatística, física e financeira a organizações comunitárias – 8 valores

Experiência superior a 5 anos no reporte de informação estatística, física e financeira a organizações comunitárias – 10 valores

As pontuações obtidas nos pontos 1 e 2 são cumuláveis.

A classificação final do subfactor Experiência Profissional Específica (EPE) será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples dos dois subfatores anteriormente fixados, com arredondamento até à centésima.

d) Avaliação do Desempenho (AD) – visa avaliar a avaliação de desempenho obtida na execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, relativas à média dos últimos dois biénios (2015-2016 e 2017-2018):

5
11/11/16
RSD

Média dos últimos dois biénios inferior a 2,5 – 8 valores

Média dos últimos dois biénios entre 2,5 e 3 – 12 valores

Média dos últimos dois biénios entre 3 e 3,5 – 14 valores

Média dos últimos dois biénios entre 3,5 e 4 – 16 valores

Média dos últimos dois biénios entre 4 e 4,5 – 18 valores

Média dos últimos dois biénios entre 4,5 e 5 – 20 valores

Quando não exista avaliação relativa aos dois últimos biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, por razões não imputáveis ao candidatado, será considerada uma pontuação de 10 valores.

Nos casos em que o candidato não executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar será considerada uma pontuação de 0 valores.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O júri deliberou ainda criar a ficha de registo da classificação individual do candidato, para registo das classificações atribuídas ao candidato nos diversos fatores a considerar na avaliação curricular, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo III) e dela fica a fazer parte integrante.

1.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A entrevista de avaliação de competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto 1.2, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência – 20 valores

5
MSE.
BOM

Detém um nível bom da competência – 16 valores

Detém um nível suficiente da competência – 12 valores

Detém um nível reduzido da competência – 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores

A classificação final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível Reduzido

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da entrevista de avaliação de competências.

Para este efeito foi preparada uma ficha auxiliar para pontuação da entrevista que faz parte integrante da presente ata (Anexo IV).

1.5 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos.

O júri deliberou, por unanimidade, ponderar os seguintes fatores de avaliação:

5
HIS.
Bou

1. Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV);
2. Capacidade de resistência ao *stress* (CRS);
3. Capacidade de resolução de problemas (CRP).

Cada um dos fatores acima referidos será classificado com as seguintes menções qualitativas e valores:

Excelente – 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

A entrevista profissional de seleção terá uma duração que não pode exceder 40 minutos e a nota final será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples dos fatores anteriormente fixados, com arredondamento até à centésima, traduzida pela seguinte fórmula:

$$EPS = (CEV + CRS + CRP)/3$$

O júri procurou minimizar a subjetividade avaliativa, adotando para cada um dos fatores as seguintes aceções, a que corresponderão as cinco menções qualitativas e respetivos valores antes fixados:

1. Na **capacidade de expressão e fluência verbal (CEV)** avaliar-se-á se o candidato apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara dos pensamentos, bem como a sua capacidade de reflexão e análise perante os temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso, de acordo com a seguinte classificação:

Excelente – revelação de enorme coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica – 20 valores;

Bom – revelação de boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica – 16 valores;

Suficiente – revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica – 12 valores;

5
M
R
D

Reduzido – revelação de pouca coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente, congruente e lógica – 8 valores;

Insuficiente – revelação de nenhuma coerência expositiva por evidenciar dificuldades em manter um discurso harmonioso, congruente e lógico no desenvolvimento e discussão dos temas ou situações apresentados – 4 valores.

2. Na **Capacidade de resistência ao stress (CRS)** avaliar-se-á o nível de resistência ao stress em situações de tomada de decisão em tempo escasso e sobre pressão, de acordo com a seguinte classificação:

Excelente – Demonstração inequívoca de capacidade de raciocínio em situações de pressão mantendo normalmente o controlo emocional e discernimento profissional, permitindo antever uma elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer – 20 valores;

Bom – Demonstração de capacidade de raciocínio em situações de pressão mantendo normalmente o controlo emocional e discernimento profissional, permitindo antever uma boa capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer – 16 valores;

Suficiente – Demonstração de alguma capacidade de raciocínio em situações de pressão mantendo algum controlo emocional e discernimento profissional, permitindo antever uma suficiente capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer – 12 valores;

Reduzido – Demonstração de reduzida capacidade de raciocínio em situações de pressão mantendo pouco controlo emocional e discernimento profissional, permitindo antever uma reduzida capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer – 8 valores;

Insuficiente – Não revela capacidade de raciocínio em situações de pressão nem de controlo emocional e discernimento profissional, permitindo antever uma insuficiente capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer – 4 valores.

3. Na **Capacidade de resolução de problemas (CRP)** avaliar-se-á a capacidade e rapidez na resolução de problemas sobre pressão, de acordo com a seguinte classificação:

Excelente – Se responder corretamente a todas as questões do “Teste de Pressão” no tempo definido, permitindo antever uma elevada capacidade de raciocínio lógico-matemático necessário para as funções a exercer – 20 valores;

5
+10
A →

Bom – Se responder corretamente a 4 questões do “Teste de Pressão” no tempo definido, permitindo antever uma boa capacidade de raciocínio lógico-matemático necessário para as funções a exercer – 16 valores;

Suficiente – Se responder corretamente a 3 questões do “Teste de Pressão” no tempo definido, permitindo antever uma suficiente capacidade de raciocínio lógico-matemático necessário para as funções a exercer – 12 valores;

Reduzido – Se responder corretamente a 2 questões do “Teste de Pressão” no tempo definido, permitindo antever uma reduzida capacidade de raciocínio lógico-matemático necessário para as funções a exercer – 8 valores;

Insuficiente – Se responder corretamente a 1 ou a nenhuma questão do “Teste de Pressão” no tempo definido, permitindo antever uma insuficiente capacidade de raciocínio lógico-matemático necessário para as funções a exercer – 4 valores.

A classificação final da entrevista será a média aritmética simples que resultar da soma das pontuações atribuídas a cada um dos três fatores por cada um dos membros do júri.

Para este efeito foi preparada uma ficha auxiliar para pontuação da entrevista que faz parte integrante da presente ata (Anexo V).

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista profissional de seleção, e não apresentem motivo legalmente justificado, independente da pontuação obtida nos métodos de seleção obrigatórios.

2. CLASSIFICAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos pela aplicação dos referidos métodos de seleção será expresso numa classificação final (CF) de 0 a 20 valores, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

Para os candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

O Júri deliberou que os resultados de todas as fórmulas serão aproximados às milésimas.

Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

3. CRITÉRIO DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igual pontuação, os critérios de desempate far-se-ão de acordo com o estipulado no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

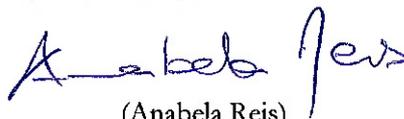
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, com as fichas anexas, a qual, depois de lida e achada em conformidade, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente,



(Gabriela Freitas)

A Vogal Efetiva



(Anabela Reis)

A Vogal Suplente



(Isabel Guimarães)

HBE.
LS
Ded

ANEXO I

Legislação para a Prova de Conhecimentos

a) Legislação comunitária:

- i)* Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013;
- ii)* Regulamento (UE) n.º 1305/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013;
- iii)* Regulamento (UE) n.º 1306/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013.
- iv)* Regulamento de Execução (UE) N.º 808/2014 da Comissão, de 17 de julho de 2014;
- v)* Regulamento de Execução (UE) N.º 834/2014 da Comissão, de 22 de julho de 2014;

b) Legislação nacional:

- i)* Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro;
- ii)* Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro;
- iii)* Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2014, de 30 de outubro;

Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

1186.
5
Boa

ANEXO II
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A classificação das competências far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Orientação para o serviço público					
Análise da informação e sentido crítico					
Iniciativa e autonomia					
Trabalho de equipa e cooperação					

Avaliação Psicológica (AP)			
Competências	Classificação	Ponderação	
Orientação para o serviço público		(x1)	<u> </u> a
Análise da informação e sentido crítico		(x1)	<u> </u> b
Iniciativa e autonomia		(x1)	<u> </u> c
Trabalho de equipa e cooperação		(x1)	<u> </u> d
Classificação da Avaliação Psicológica: $(a + b + c + d) / 4$			

HSP.
15
Des

ANEXO III
FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL
DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal: _____

Nome do candidato: _____

Avaliação Curricular (AC)			
Fatores	Classificação	Ponderação	
Habilitação académica (HA)		(x0,25)	<hr/> a
Formação Profissional (FP)		(x0,20)	<hr/> b
Experiência Profissional (EP)		(x0,45)	<hr/> c
Avaliação de Desempenho (AD)		(x0,10)	<hr/> d
Classificação da Avaliação Curricular : (a+b+c+d)			

ANEXO IV
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

11/11/15
Rosa

A classificação das competências far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Orientação para o serviço público					
Análise da informação e sentido crítico					
Iniciativa e autonomia					
Trabalho de equipa e cooperação					

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)			
Competências	Classificação	Ponderação	
Orientação para o serviço público		(x1)	<u> </u> a
Análise da informação e sentido crítico		(x1)	<u> </u> b
Iniciativa e autonomia		(x1)	<u> </u> c
Trabalho de equipa e cooperação		(x1)	<u> </u> d
Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências: $(a + b + c + d)/4$			

HCP.
 6
 Des

ANEXO V

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

A classificação dos fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Expressão e fluência verbal (CEV)					
Resistência ao <i>stress</i> (CRS)					
Resolução de Problemas (CRP)					

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)			
Fatores	Classificação	Ponderação	
Expressão e fluência verbal (CEV)		(x1)	<u> </u> a
Resistência ao <i>stress</i> (CRS)		(x1)	<u> </u> b
Resolução de Problemas (CRP)		(x1)	<u> </u> c
Classificação da Entrevista Profissional de Seleção: $(a + b + c)/3$			