

Guilherme Luz
7

ATA NÚMERO UM

Aos vinte dias do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu na Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS), Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos (DRH), na Praça de Londres, 2, 10.º andar, 1049-056 Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da referida Secretaria Geral, e constituído por:

Pedro Elói da Silva Freitas, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da DRH, como presidente;

Maria Irene Marques da Silva Luz, Chefe de Divisão de Formação da DRH, 1.ª vogal efetiva que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos;

Pedro David Ferreira Vilaverde, Técnico Superior na Divisão de Recursos Humanos da DRH, 2.º vogal suplente;

Nos termos do previsto do n.º 5 do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designado Portaria, deu-se início à presente reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Elaboração da Prova de Conhecimentos e critérios de correção, bem como fixar os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), métodos de seleção fixados para o presente procedimento concursal comum, de acordo com o artigo 17º da Portaria.

A elaboração da fundamentação, critérios e grelhas de avaliação, com base nos quais terá lugar a classificação de cada candidato/a, antes da publicitação do procedimento visa garantir maior objetividade e imparcialidade e obedece ao disposto no n.º 5 do art.º 11º do Portaria.

No respeito pelas disposições pertinentes da Portaria, o júri deliberou por unanimidade:

Entos Luz
P

1. Considerando a formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com os art.ºs 13.º e 14.º da Portaria e tendo em vista facilitar e a uniformizar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, dentro do prazo estipulado no art.º 14º da referida Portaria, anexa-se a ficha de verificação de requisitos (**anexo I**) e que dela faz parte integrante.
2. No preenchimento do referido anexo devem ser observadas as seguintes regras:
 - A falta da declaração do serviço de origem ou a sua desconformidade parcial com o exigido não terá relevância se o/a candidato/a a protestar juntar, fundamentando que a falta não lhe é imputável;
 - Sem prejuízo do que antecede, a ausência de um ou mais documentos necessários para a instrução da candidatura, conduz à exclusão do/a candidato/a;
 - A falta da declaração do conteúdo funcional inviabiliza a aplicação do método “avaliação curricular”;
 - A falta de eventual prova, parcial ou total, dos factos invocados no *curriculum*, designadamente quanto à formação profissional, conduz à sua desconsideração.
3. Considerando o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP, o júri procedeu, ao abrigo da sua discricionariedade técnica, ao preenchimento dos critérios dos métodos de seleção da seguinte forma:
 - 3.1. A **prova de conhecimentos**, suas instruções e critérios de correção é a que consta em anexo à presente ata (**anexo II**) e tem carácter confidencial até à sua realização.
 - 3.2. Na aplicação da **avaliação curricular** serão utilizados os seguintes fatores:
 - Habilitações Académicas (HA)
 - Formação Profissional (FP)
 - Experiência Profissional (EP)
 - Outras Capacitações Adequadas (OCAS)

- Avaliação do Desempenho (AD)

Cada um destes critérios é ponderado da seguinte forma:

3.2.1. Habilitações Académicas (HA)

Tendo em conta o peso relativo deste fator, a habilitação mínima exigida, a licenciatura, preferencialmente em Direito, Solicitadoria ou Gestão de Recursos Humanos, e a circunstância de eventual detenção de habilitação superior à exigida poder potenciar o desempenho, a sua valoração será da seguinte forma:

Pontuação máxima de **três valores**, assim distribuídos:

Habilitações Académicas	Pontuação [máx. 3 valores]
Licenciatura em área preferencial (Direito, Solicitadoria ou Gestão de Recursos Humanos)	dois valores
Habilitação superior a Licenciatura em área preferencial (Direito, Solicitadoria ou Gestão de Recursos Humanos)	três valores
Licenciatura noutra área	zero valores
Habilitação superior noutra área	um valor

O júri só irá considerar graus académicos e/ou profissionais completos.

3.2.2. Formação Profissional (FP)

Apesar de, em regra, a formação não estar sujeita a avaliação, o que pode traduzir-se em fator negativo, não se tem dúvidas quanto à relevância deste fator no desenvolvimento das competências das candidatas e dos candidatos, pelo que vai ser valorado com a pontuação máxima de **seis valores**, assim distribuídos:

Duração [horas]	Pontuação
--------------------	-----------

8 de Maio 2020

[máx. 6 valores]	
Ações com duração inferior a trinta horas	cinco décimas, cada até ao limite de três valores
Ações com duração igual ou superior a trinta horas	um valor, cada até ao limite de três valores

Só releva a formação profissional devidamente certificada e diretamente relacionada com o posto de trabalho a prover, designadamente sobre as temáticas da gestão de recursos humanos na administração pública, entendida na sua vertente mais ampla. Serão igualmente consideradas as formações transversais de capacitação digital (ferramentas informáticas na ótica do utilizador e ferramentas de produtividade e de comunicação e colaboração à distância).

Em caso de necessidade o júri delibera casuisticamente se a ação de formação é enquadrada no conceito de “*diretamente relacionada com o posto de trabalho*”, sendo que a não referência explícita à duração da ação de formação é valorada pelo mínimo previsto.

3.2.3. Experiência Profissional (EP)

O júri entende que este é um fator relevante, enquanto indicador previsível do desenvolvimento das competências das candidatas e dos candidatos sem esquecer a valoração de outras capacitações adequadas, traduzidas em tarefas e incumbências excecionais cometidas e que indiciam melhor preparação, técnica e comportamental.

Com este entendimento, este fator é valorado com a pontuação máxima de **oito valores**, avaliado através dos seguintes parâmetros:

Parâmetro Antiguidade, traduzida em anos de experiência na função pública, ou outra similar, independentemente da carreira e do organismo onde foram exercidas, a que é atribuído um valor nos seguintes termos:

Antiguidade	Pontuação
-------------	-----------

*Paulo
Luz
7*

	[máx. 1 valor]
Inferior a 2 anos	zero valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos	cinco décimas
Igual ou superior a 5 anos	um valor

Parâmetro Experiência Preferencial, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas (isto é, na área da gestão de recursos humanos na administração pública), a que é atribuído três valores nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação [máx. 4 valores]
Inferior a 1 ano	zero valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	um valor
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	dois valores
Igual ou superior a 6 anos	quatro valores

3.2.4. Outras Capacitações Adequadas (OCAS)

Aqui são consideradas as experiências ou capacitações que indiciem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de **três valores**, assim atribuídos:

OCAS	Pontuação [máx. 3 valores]
Membro efetivo de júri de procedimento concursal para recrutamento de pessoal	cinco décimas, cada até ao limite de um valor
Participação em grupos de trabalho	cinco décimas, cada até ao limite de um valor
Participação como orador em conferência / palestra	cinco décimas, cada até ao limite de um valor

A pontuação máxima de cada subsistema dos indicados é de um valor.

De salientar que a valoração de qualquer destes itens só é pontuada mediante documento comprovativo que a certifica, designadamente:

- Participação como júri de procedimento concursal para recrutamento de pessoal só releva se formalmente constituído por despacho superior (titular de cargo de direção superior);
- Participação em grupos de trabalho só releva se formalmente constituído por despacho de titular de cargo de direção intermédia de 1º grau ou similar ou superior;
- A participação como orador em conferência / palestra, só releva se comprovadamente atestada por documento habilitante.

3.2.5. Avaliação do Desempenho (AD)

Considerando que com a institucionalização do SIADAP foi credibilizado este importantíssimo instrumento de gestão, ainda que sem cuidar de refletir sobre eventuais necessidades de melhoria, entende o júri atribuir-lhe a pontuação máxima de **três valores** distribuídos pelos últimos três ciclos avaliativos desde que se trate de avaliação SIADAP ou outras (mas neste caso a valoração a atribuir é de 50%), nos seguintes termos:

Avaliação do Desempenho	Pontuação (max. 3 valores)
Menção máxima	um valor, cada ciclo
Menção imediatamente inferior à máxima	sete décimas, cada ciclo
Menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior	cinco décimas, cada ciclo
Menção Inadequado	zero valores, cada ciclo

De referir que o júri vai considerar a classificação de zero vírgula cinco décimas por ciclo não avaliado por facto não imputável ao candidato ou à candidata.

Beijas 16/3/20

Para a operacionalização da avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como **anexo III**.

3.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador/a e entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme disposto na alínea d) do nº 1 do art.º 17º da Portaria.

Assim, tendo em conta os objetivos visados com a entrevista, considerando sobretudo o perfil pretendido e usando da discricionariedade técnica que lhe assiste, o júri deliberou:

3.3.1. A entrevista terá uma duração aproximada de vinte minutos, sendo que a atribuição da competente avaliação far-se-á imediatamente após a sua realização, preenchendo-se a ficha individual que consta no **anexo IV**.

3.3.2. Aos candidatos e candidatas serão apresentadas as questões temáticas previamente definidas.

3.3.3. A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e fórmula:

$$EAC = (MOR + OSP + AMC + IQ + C + RI) \div 6$$

Em que:

- MOR = Motivação e Orientação para Resultados
- OSP = Orientação para o Serviço Público
- AMC = Adaptação e Melhoria Contínua
- IQ = Inovação e Qualidade
- C = Comunicação
- RI = Relacionamento Interpessoal

*Diário
123
7*

3.3.4. A atribuição das diferentes classificações possíveis na entrevista far-se-á de acordo com o item da ficha da entrevista de avaliação de competências onde forem enquadradas as respostas dadas pelos candidatos e pelas candidatas.

3.3.5. A ponderação a atribuir a cada fator é de acordo com as menções de «elevado», «bom», «suficiente», «reduzido» e «insuficiente», a que correspondem as pontuações numéricas de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente.

3.3.6. O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:

- Motivação e orientação para resultados é a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- Orientação para o serviço público é 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;
- Adaptação e melhoria contínua é a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;
- Inovação e qualidade é a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos com valor significativo para o serviço;
- Comunicação é a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- Relacionamento interpessoal é a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e

profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

4. **Classificação Final (CF)** – Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

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

4.1. O produto de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

4.2. Em caso de eventuais situações de empate aplicam-se, sucessivamente os critérios de desempate constantes no art.º 24º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas dezasseis horas, pelo que foi lavrada a presente ata que depois de lida foi aprovada por se considerar conforme e vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Presidente, Pedro Elói da Silva Freitas

**Pedro
Freitas**

Assinado de forma
digital por Pedro Freitas
Dados: 2024.08.20
17:34:30 +01'00'

A 1.ª Vogal Efetiva, Maria Irene Marques da Silva Luz

MARIA IRENE
MARQUES DA
SILVA LUZ

2024.08.20
17:39:46 +01'00'

O 2.º Vogal Suplente, Pedro David Ferreira Vilaverde



Anexos:

- I. Ficha de Verificação de Requisitos
- II. Prova de Conhecimentos
- III. Ficha Avaliação Curricular
- IV. Ficha Entrevista de Avaliação de Competências

