

## ATA NÚMERO UM

1- Aos dez dias do mês de Março de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, 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 para a Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Núcleo de Administração de Pessoal, constituído por:

**Fernando Augusto Gomes Assunção**, diretor de serviços, como presidente;

**Pedro David Ferreira Vila Verde**, técnico superior, 1.º vogal efetivo que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

**Sara Daniela Lopes Barroso**, técnica superior, 2.º vogal efetivo;

1.1- A reunião foi agendada na sequência da notificação dos elementos do júri, da autorização da abertura do concurso e constituição do júri, proferida por despacho da Secretária-Geral em 09/03/2022, exarado na informação I-SG/DRH-RH-NRH/5126/2022, tendo já sido enviado o aviso (extrato) para publicação no Diário da República e que servirá de base para o preenchimento de formulário próprio na Bolsa do Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) e para a publicitação na página eletrónica do serviço, tudo nos termos do exigido nas alíneas a), a c) do n.º 1 do art.º 11.º da Portaria N.º 125-A/2019, de 30 de Abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de Janeiro, doravante designado diploma concursal ou simplesmente Portaria, e 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 Profissional de Seleção (EPS), métodos de seleção fixados para o presente procedimento concursal comum, respetivamente obrigatórios e complementar.

1.2- A elaboração da fundamentação, critérios e grelhas de avaliação, com base nos quais terá lugar a classificação de cada candidato, antes da publicitação do procedimento visa garantir maior objetividade e imparcialidade e obedece ao disposto no n.º 6 do art.º 11.º do diploma concursal.

1.3- Aberta a sessão o júri passou, de imediato, à análise do conteúdo do aviso que vai publicitar o concurso, bem como o conteúdo do aviso a publicitar na BEP.

1.3.1- Tendo em conta as disposições pertinentes do normativo concursal, bem como os avisos que vão publicitar o concurso, o júri deliberou, por unanimidade:

2- Considerando os pontos treze a treze cinco um, sobre formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com os art.ºs 19.º e 20.º do normativo concursal e tendo em vista facilitar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, dentro do prazo estipulado no art.º 18.º da referida Portaria, é aprovada a ficha de verificação de requisitos, apendiculada à presente ata sob o **anexo I** e que dela faz parte integrante.

2.1- 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 candidato a protestar juntar e ficar minimamente demonstrado que a falta não lhe é imputável;
- Sem prejuízo do que antecede a ausência de um ou mais documentos identificados no ponto treze cinco conduz à exclusão do candidato;
- A falta da declaração do conteúdo funcional inviabiliza a aplicação do método “avaliação curricular”;
- A ausência da declaração de consentimento para efeitos de RGPD pode ser colmatada até à realização da entrevista profissional de seleção.
- No que concerne à falta de eventual prova, parcial ou total, dos factos invocados no curriculum, designadamente quanto à formação profissional acarreta a sua inconsideração.

3- Considerando o disposto no art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP e o disposto no número catorze do aviso 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 critérios:

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação do Desempenho (AD)

Ponderados da seguinte forma:

**3.2.1- Habilitações Académicas (HA).** Tendo em conta o peso relativo deste fator, a habilitação mínima exigida, a licenciatura preferencial na área das Ciências Sociais e a circunstância de eventual detenção de habilitação superior à exigida poder potenciar o desempenho, este item é classificado da seguinte forma:

Pontuação máxima de 3 valores assim distribuídos:

- Licenciatura (preferencial) → dois valores, virgula oito décimas
- Habilitação superior na área preferencial → três valores
- Licenciatura noutra área → dois valores
- Habilitação superior noutra área → dois valores vírgula cinco décimas

**3.2.1.1-** O júri só irá considerar graus académicos completos.

**3.2.1.2** – Considera-se licenciatura ou habilitação superior nas áreas das ciências sociais as que se subsumam neste conceito, designadamente serviço social, psicologia, sociologia, direito e outras anexas.

**3.2.2 - Formação Profissional (FP)** – Apesar de, em regra, a formação não estar sujeita a avaliação, o que se pode traduzir em fator negativo, não se tem dúvidas quanto à relevância deste fator

no desenvolvimento das competências dos candidatos, pelo que vai ser valorado com a pontuação máxima de **cinco valores**, assim distribuídos:

- Ações com duração até trinta horas cada com zero vírgula quatro até ao limite de 2 valores.
- Ações com duração igual ou superior a trinta horas são valoradas com um valor até ao limite de 3 valores.

**3.2.2.1-** Só releva formação profissional devidamente certificada e diretamente conexas com o posto de trabalho a prover, designadamente ligadas à informática e à gestão de recursos humanos, entendida na sua vertente mais ampla.

**3.2.2.2-** Em caso de necessidade o júri delibera casuisticamente se a ação de formação é subsumível no conceito de “diretamente conexa com o posto de trabalho concursado”, sendo que não sendo demonstrada a duração da ação é valorado pelo mínimo previsto.

**3.2.3- Experiência Profissional (EP)** - Afigurando-se ao júri que é um fator relevante, atendendo ao desenvolvimento das competências dos candidatos que proporciona e não se olvidando outras capacitações adequadas, traduzidas em tarefas e incumbências excecionais cometidas e que indiciam melhor preparação, técnica e comportamental, é este fator valorado com **dez valores** distribuídos da seguinte forma:

- 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:
  - Cinco décimas para antiguidade até cinco anos;
  - Um valor para antiguidade igual ou superior a cinco anos.
- Experiência preferencial, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas (isto é, na área da gestão de recursos humanos) nos seguintes termos:
  - Três ou seis valores, respetivamente para experiência até 5 anos ou igual ou superior.

**3.2.4- Outras Capacitações Adequadas (OCAS)** – Aqui consideradas 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:

- Monitoria de ações de formação → zero vírgula cinco décimas cada;
- Membro efetivo de júri de concurso de pessoal → zero vírgula cinco décimas cada;
- Participação em grupos de trabalho → zero vírgula cinco décimas cada.
- Participação como orador em conferência / palestra → zero vírgula cinco décimas cada.

Sendo que a participação em grupos de trabalho só releva se formalmente constituído por despacho de titular de cargo de direção intermédia de 1.º grau ou similar.

**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 **dois valores** distribuídos pelos últimos dois ciclos avaliativos desde que se trate de avaliação SIADAP ou outras (mas neste caso a valoração a atribuir é de 50%), nos seguintes termos:

- Menção máxima, um valor por cada ciclo;
- Menção imediatamente inferior à máxima, zero vírgula sete décimas por cada ciclo;
- Menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior, zero vírgula quatro décimas por cada ciclo;
- Inadequado, zero valores por cada ciclo.

De referir que o júri vai considerar os últimos dois ciclos avaliativos os biénios 2017/2018 e 2019/2020, sendo atribuída a classificação de zero vírgula quatro décimas por ciclo não avaliado por facto não imputável ao candidato.

Caso o candidato informe que nos dois biénios indicados não foi avaliado o júri irá substituí-lo pelo biénio imediatamente anterior, isto é, 2015/2016.

**3.2.5.1** – No sentido de operacionalizar a avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como **anexo III**.

**4- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - Tendo presente a alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º e o art.º 9.º do normativo concursal, constata-se que este método 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.

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

**4.1** – A entrevista profissional de seleção 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 apelidada de **anexo IV**.

**4.1.1** – Os candidatos serão genericamente confrontados com as mesmas questões temáticas a definir imediatamente antes da realização da primeira entrevista.

**4.2** – A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e fórmula:

$$EPS = (M + AMC + EFV + CIRI) : 4$$

**Em que:**

- M = Motivação
- AMC = Adaptação e melhoria contínua
- EFV = Expressão e fluência verbais
- CIRI = Capacidade de interação e relacionamento interpessoal

**4.2.1** – A atribuição das diferentes classificações possíveis na entrevista far-se-á de acordo com o item da ficha da entrevista profissional de seleção onde forem subsumíveis as respostas dadas pelos candidatos.

**4.2.1.2-** A ponderação a atribuir a cada fator é, nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da Portaria, de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, menções a que correspondem, respetivamente as pontuações numéricas de 20, 16, 12, 8 e 4.

**4.2.1.3** – O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:

- **Motivação** é o fator ou conjunto de fatores determinantes da candidatura, designadamente o projeto que o candidato possa ter para o exercício das funções concursadas, permanente compromisso com o Serviço Público e a orientação para resultados.
- **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.
- **Expressão e fluência verbais** é a forma ou facilidade na transmissão das ideias, analisadas pelo júri no que respeita à respetiva organização e coerência (estruturação do discurso) e à facilidade e linearidade de transmissão e conseqüente apreensão do conteúdo significativo do pensamento do candidato (clareza da mensagem).
- **Capacidade de interação e relacionamento interpessoal** traduz-se na apetência para interagir 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.

**5- Classificação Final (CF)** – Considerando o disposto no ponto quinze do aviso será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

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

**5.1-** O produto de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

**5.2-** Em caso de eventuais situações de empate aplicam-se, sucessivamente os critérios de desempate constantes no art.º 27.º do normativo concursal como determinado no ponto dezanove do aviso e em caso de necessidade tem prioridade o candidato mais novo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas treze 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.

  
Presidente

  
1.º Vogal efetivo

  
2.º Vogal efetivo