

*Freitas
Luz
Jorge*

ATA NÚMERO UM

Aos onze dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o Júri, na Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS), Direção de Serviços Gestão Recursos Humanos, 10º andar, 1049-056 Lisboa, com a participação dos três elementos do 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, Diretor de Serviços de Gestão de Recursos Humanos (DRH), como presidente;

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

Maria João Latas do Nascimento Jorge, Técnica Superior, da DRH - Secção de Processamento de Remunerações, 2ª vogal efetiva, que secretaria;

Nos termos do previsto do n.º 5 do art.º 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada 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 nº 5 do art.º 11º da Portaria.

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

1. Considerando a formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com os art.º 13º e 14º da Portaria e tendo em vista facilitar e uniformizar a

*Swartz
Fagundes*

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 art.º 36º 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)
- Avaliação do Desempenho (AD)

Handwritten signature

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 é a licenciatura, preferencialmente em Gestão de Recursos Humanos e 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 preferencial	dois valores
Habilitação superior a Licenciatura na área preferencial	três valores
Licenciatura noutra área	zero valores
Habilitação superior noutra área	um valor

O júri só irá considerar graus académicos 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 dos candidatos e das candidatas, pelo que vai ser valorado com a pontuação máxima de **seis valores**, assim distribuídos:

Duração [horas]	Pontuação [máx. 6 valores]
Ações com duração até 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.

*Beata
Luz
João*

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 subsumível no conceito de “diretamente relacionada com o posto de trabalho concursado”, 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 dos candidatos e das candidatas 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 outro similar, independentemente da carreira e do organismo onde foram exercidas, a que é atribuído um valor nos seguintes termos:

Antiguidade	Pontuação [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 Profissional, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas (isto é, na área de gestão de recursos humanos e em particular no processamento de remunerações e assiduidade), a que é atribuído quatro 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

Handwritten signature

Igual ou superior a 6 anos quatro valores

Parâmetro Outras Capacitações Adequadas (OCAS), considerando-se 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 concurso de pessoal ou processos contratação pública	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 concursos (pessoal ou outro) 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;
- Participação como orador/ palestra, só releva se comprovadamente atestada por documento habilitante.

3.2.4. 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 [máx. 3 valores]
-------------------------	-------------------------------

*Beirão
W2
Joaquim*

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
Outras menções	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.

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:

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

Em que:

– OR = Orientação para resultados

*Final
1/23
Joaquim*

- OSP = Orientação para o Serviço Público
- AMC = Adaptação e melhoria contínua
- IQ = Inovação e Qualidade
- C = Comunicação
- RI = Relacionamento interpessoal

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 subsumíveis 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:

- 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 das outras pessoas;

- 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:

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

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, e os critérios de desempate constantes no art.º 24º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas doze horas e trinta minutos, 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



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



A 2ª Vogal Efetiva, Maria João Latas do Nascimento Jorge



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR
PARA A SGMTSSS - DRH - SECÇÃO DE PROCESSAMENTO DE REMUNERAÇÕES**

Ficha de verificação de requisitos

Ata n.º 1
Anexo I

*Pinho
Luz
João*

Nome do/a Candidato/a: _____

Requisito	Designação	Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo.		
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos.		
3	Declaração de consentimento (RGPD)		
4	Declaração do serviço de origem		
5	Declaração do conteúdo funcional		
6	Cópia do certificado de habilitações		
7	Comprovativos da formação profissional		
8	Curriculum Vitae		
		Resultado:	Admitido/a

Observações:

Lisboa, [data]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR
PARA A SGM TSSS - DRH - SPR

Júri
João José

Ata n.º 1
Anexo III

Ficha de Avaliação Curricular

Nome do/a Candidato/a:

	Habilitações académicas (3 valores)		Formação profissional (6 valores)		Experiência Profissional (8 valores)						Avaliação do desempenho (3 valores)							
	Hab. Sup. Pref.	Hab. Outra área	Hab. Sup. Outra área		Antiguidade (1 valor)		Experiência (4 valores)				OCAS (3 valores)			Máxima	Im. Inf.	Im. Inf. anterior	Outras menções	
					>= 2 e < 5 anos	>= 1 e < 3 anos	>= 3 e < 6 anos	=> 6 anos	Juri Máx. 1	GT Máx. 1	OC Máx. 1							
2,0	3,0	0,0	1,0		0,5 cada	1 cada	2 cada	4 cada	0,5 cada	0,5 cada	0,5 cada	1 cada	0,7 cada	0,5 cada				0 cada
0,0	0,0	0,0	0,0		0,0		0,0											0,0

Total 0,0

Observações:

O JÚRI,

Lisboa, ___/___/___

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR
PARA A SGMTSSS - DRH - SECÇÃO DE PROCESSAMENTO DE REMUNERAÇÕES**

*Diário
1/12
fagundes*

Ata n.º 1
Anexo IV

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

Nome do/a Candidato/a: _____

Parâmetro de avaliação	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Nível	Classificação
Motivação e Orientação para resultados					
Orientação para o Serviço Público					
Adaptação e melhoria contínua					
Inovação e Qualidade					
Comunicação					
Relacionamento interpessoal					
					0

Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:

*Quit
Juiz
fcojorg*

1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

Pontuação: _____ **Valores**

Revela excepcional motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Elevado (20 valores)
Revela grande motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Bom (16 valores)
Revela motivação para o tipo de funções a que se candidata, mas sem aparentar especial gosto pela natureza concreta do cargo a que se candidata.	Suficiente (12 valores)
Revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Reduzido (8 valores)
Revela ausência de motivação ou gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Insuficiente (4 valores)

2 - ORIENTAÇÃO PARA SERVIÇO PÚBLICO

Pontuação: _____ **Valores**

Revela elevada capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.	Elevado (20 valores)
Evidencia, frequentemente ao longo do discurso, os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa, pautando a sua conduta por critérios de honestidade e integridade e assumindo a responsabilidade dos seus atos	Bom (16 valores)
Demonstra uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações	Suficiente (12 valores)
Demonstra pouco compromisso com o serviço público e pouca empatia pelos utentes do serviço/ clientes internos	Reduzido (8 valores)
Demonstra falta de compromisso com o serviço público e desinteresse pelas necessidades dos utentes do serviço/ clientes internos	Insuficiente (4 valores)

3 - ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Pontuação: _____ Valores

Suís
1/2
100%

Revela excepcional capacidade e conforto em meios desconhecidos, adapta-se a todos os contextos e foca-se na melhoria do seu desempenho.	Elevado (20 valores)
Boa capacidade de adaptação e bom foco na melhoria do seu desempenho.	Bom (16 valores)
Revele significativa capacidade de motivação e melhoria contínua. Está mal adaptado à mudança.	Suficiente (12 valores)
Tem pouca capacidade de adaptação, rígido no pensamento e não se foca na melhoria.	Reduzido (8 valores)
Não tem de todo capacidade de motivação e não se foca na melhoria de desempenho, sendo indiferente a tudo e todos.	Insuficiente (4 valores)

4 - INOVAÇÃO E QUALIDADE

Pontuação: _____ Valores

Revela elevada capacidade para executar as atividades e tarefas de forma crítica, resolve com criatividade problemas não previstos, sugerindo novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado	Elevado (20 valores)
Demonstra capacidade para executar as tarefas de forma crítica, propondo soluções com vista à introdução de ajustes nos processos e correções de procedimentos.	Bom (16 valores)
Adere às inovações e tecnologias pertinentes para a sua unidade orgânica e/ou desempenho profissional	Suficiente (12 valores)
Resiste às inovações e tecnologias pertinentes para a sua unidade orgânica e/ou desempenho profissional.	Reduzido (8 valores)
Evidencia dificuldades para introduzir alterações nos processos, procedimentos e práticas de trabalho	Insuficiente (4 valores)

5 - COMUNICAÇÃO

Pontuação: _____ Valores

Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excepcionalmente lógica e estruturada, revelando excelente capacidade de comunicação oral.	Elevado (20 valores)
---	-------------------------

Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma muito lógica e bem estruturada, revelando muito boa capacidade de comunicação oral.	Bom (16 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, revelando capacidade de comunicação oral.	Suficiente (12 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, por vezes, de forma lógica e linear, revelando alguma capacidade de comunicação oral.	Reduzido (8 valores)
Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.	Insuficiente (4 valores)

6 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Pontuação: _____ Valores

Antes
1/2
10/10

Revela elevada capacidade de interação com os outros e relaciona-se proativamente e no interesse do serviço criando ambiente propício ao desenvolvimento.	Elevado (20 valores)
Boa capacidade de interação e relacionamento. Gere bom ambiente que potencia a produtividade.	Bom (16 valores)
Tem bastante capacidade de interação e gera ambiente adequado à produtividade.	Suficiente (12 valores)
Interage por obrigação com outros gerando conflito e tensão.	Reduzido (8 valores)
Não consegue interagir com os outros. Aceita o conflito e é desinteressado.	Insuficiente (4 valores)

$EAC = \frac{ROR + OSP + AMC + IQ + C + RI}{6}$	EAC=	0	Valores
---	------	---	---------

Lisboa, ___/___/___

O JÚRI,

