

*Luiz
Pedro
Ana*

ATA NÚMERO UM

Aos quatro dias do mês de junho 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, 10º andar, 1049-056 Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da referida Secretaria Geral, e constituído por:

Maria Irene Marques da Silva Luz, Chefe de Divisão de Formação da DRH, como presidente;

Pedro Elói da Silva Freitas, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da DRH, 1º vogal efetivo que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos;

Ana Cristina Ferreira Ramos, Técnica Superior na Divisão de Formação da DRH, 2ª vogal efetiva;

Nos termos do previsto do n.º 5 do art.º 11º 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 nº 5 do art.º 11º do 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.ºs 13º e 14º 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:

- Luiz*
Bastos
Ac. Paulo
- 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 a sua inconsideração.

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)

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 ciências sociais ou gestão na vertente da 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:

M2
Bulos
Acrasmas

Habilitações Académicas	Pontuação [máx. 3 valores]
Habilitação inferior ao 12º ano de escolaridade	um valor
12º ano de escolaridade ou equivalente	dois valores
Habilitação superior ao 12º ano de escolaridade	três valores

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 dos candidatos e das candidatas, pelo que vai ser valorado com a pontuação máxima de **quatro valores**, assim distribuídos:

Duração [horas]	Pontuação [máx. 4 valores]
Ações com duração inferior a trinta horas	cinco décimas, cada até ao limite de dois valores
Ações com duração igual ou superior a trinta horas	um valor, cada até ao limite de dois valores

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

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 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 **dez 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 [máx. 1 valor]
Até 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 e desenvolvimento de recursos humanos), a que é atribuído três valores nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação [máx. 3 valores]
Até 5 anos	um valor
Igual ou superior a 5 anos	três valores

Parâmetro: Outras Capacitações Adequadas (OCAS), traduzida nas experiências ou capacitações que indiciem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de seis valores, assim atribuídos:

OCAS	Pontuação [máx. 6 valores]
Membro efetivo e/ ou suplente de júri de concurso de pessoal ou processos contratação pública	cinco décimas, cada até ao limite de um valor e cinco décimas
Participação em grupos de trabalho	cinco décimas, cada até ao limite de um valor e cinco décimas
Monitoria de ações de formação ou acompanhamento de formação no posto de trabalho	cinco décimas, cada até ao limite de um valor e cinco décimas
Exercício de funções de relevante interesse público	cinco décimas, cada até ao limite de um valor e cinco décimas

A pontuação máxima de cada um dos subsistemas é de um valor e cinco décimas.

133
Partas
Avaliação

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 ou superior;
- Monitoria de ações de formação ou acompanhamento de formação no posto de trabalho só releva se comprovadamente atestada por documento habilitante;
- Exercício de funções de relevante interesse público só releva se comprovadamente atestado por entidade competente.

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]
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 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**.

142
Funks
A. Barros
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 n.º 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

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.

lwz
fricks
A. Ramos

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 e 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 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.

A Presidente, Maria Irene Marques da Silva Luz



A 1º Vogal Efetivo, Pedro Elói da Silva Freitas



A 2ª Vogal Efetiva, Ana Cristina Ferreira Ramos



Anexos:

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