



## ATA NÚMERO UM

1. Aos 23 dias do mês de junho de dois mil e vinte, pelas 14,30 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 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:

**Francisco Alves Barroso**, Chefe de Divisão, como Presidente;

**Sara Daniela Lopes Barroso**, Técnica Superior, 1º vogal efetivo que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

**Maria das Graças Afonso Tavares**, Coordenadora Técnica, 2º vogal efetivo;

**Maria Isabel da Silva Jesus**, Assistente Técnica, 1º vogal suplente;

**Albertina Prata Teodoro Varanda**, Assistente Técnica, 2º vogal suplente.

A presente reunião, atendendo ao atual estado de pandemia que assola o país, a questões de segurança sanitária e ao regime de trabalho em vigor: teletrabalho rotativo com o regime presencial foi convocada verbalmente e reuniu unicamente com os membros efetivos, sem prejuízo de que sempre que necessário os suplentes possam ser chamados a intervir.

Assim, tendo sido dado início aos métodos de publicitação previstos no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, publicação de extrato do aviso no Diário da República, preenchimento de formulário próprio na Bolsa do Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), e publicitação na página eletrónica do serviço, doravante designada simplesmente Portaria, a reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- 1.1 Fixação dos métodos de seleção para o presente procedimento concursal comum: obrigatórios e complementar.
- 1.2 Elaboração da Prova de Conhecimentos (PC) e critérios de correção.
- 1.3 Fixação os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular (AC)
- 1.4 Elaboração da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), e critérios de correção.

1.5 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 objetividade e imparcialidade ao procedimento e obedece ao disposto no n.º 6 do artigo 11.º do diploma concursal.

2. Assim, tendo em conta as disposições legais constantes da Portaria, bem como o conteúdo dos avisos que irão publicitar o procedimento o júri, considerando os pontos sobre formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com os artigos 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 artigo 18.º da referida Portaria, elaborou e aprovou a ficha de verificação de requisitos, anexa 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 colmatado 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 artigo 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 discricionabilidade 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).

3.2.1- Ponderados da seguinte forma:

**3.2.1.1- Habilitações Académicas (HA).** Tendo em conta o peso relativo deste fator, a habilitação mínima exigida 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:

- Habilitação superior com três valores;
- 12.º ano de escolaridade com dois valores.

**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 **5 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 aos 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 conexas 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 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 **10 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, é classificada nos seguintes termos:

- Um valor para antiguidade até cinco anos;
- Três valores para antiguidade igual ou superior a cinco anos.

- Experiência profissional, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas nos seguintes termos:

- Quatro ou sete valores, respetivamente para experiência até 5 anos inclusive, ou superior;

**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 **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 virgula sete décimas por cada ciclo;

- Menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior, zero virgula quatro décimas por cada ciclo;
- Inadequado, zero valor por cada ciclo.

De referir que só se consideram os últimos dois ciclos avaliativos 2015/2016 e 2017/2018, sendo atribuída a classificação de zero virgula quatro décimas por cada ciclo não avaliado por facto não imputável ao candidato.

**3.2.4.1**– 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 artigo 6.º e o artigo 9.º da Portaria, constata-se que este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato, 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, o júri deliberou:

**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 (**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 artigo 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 valores.

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 artigo 27.º da Portaria como determinado no ponto dezanove do aviso e em caso de necessidade tem prioridade o candidato mais novo.


Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada, pelas 17 horas, pelo que se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai por todos assinada.



Presidente

Sara Daniela Lopes Gomes

1º vogal efectivo



2º vogal efectivo