

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira de Assistente Técnico, categoria de Coordenador técnico do mapa de pessoal do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, para o exercício de funções na Divisão de Recursos Humanos**

**ATA n.º 1**

Ao terceiro dia do mês de fevereiro do ano de 2023, pelas dez horas, nas instalações do GPP, sitas na Praça do Comércio, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal em título, estando presentes: -----

**Presidente** - Licenciada **Isabel Maria Santos Carrôlo**, Diretora de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional (DSRHDO); -----

**1.ª vogal efetiva** - Licenciada **Cláudia Maria de Oliveira Janeiro**, Chefe de Divisão dos Recursos Humanos da DSRHDO, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos; -----

**2.º vogal efetivo** - Licenciado **Hélder Moreira**, Técnico Superior da Divisão de Desenvolvimento Organizacional da DSRHDO. -----

A reunião teve a seguinte **ordem de trabalhos**: -----

**Ponto 1** - Definição dos critérios de admissão/exclusão dos candidatos/as. -----

**Ponto 2** - Elaboração do mapa para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos/as. -----

**Ponto 3** - Fixação dos parâmetros de avaliação e sua ponderação e elaboração da grelha classificativa para cada um dos métodos de seleção. -----

**Ponto 4** - Elaboração dos modelos das fichas de avaliação curricular e de entrevista profissional de seleção. -----

Dando cumprimento à ordem de trabalhos fixada, o júri deliberou: -----

- I. Adotar como critérios de admissão/exclusão dos candidatos/as a verificação dos requisitos previstos na lei, mormente os fixados no aviso de abertura do concurso, enviado para publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), bem como as regras de formalização das candidaturas; -----
- II. Adotar o mapa de modelo anexo para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos/as (*Anexo I - Ficha de apreciação de candidaturas*); ----
- III. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção previstos no ponto 12.3 do antedito aviso de abertura do concurso, a saber: -----

a) A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. -----

A PC será escrita, e efetuada em suporte de papel, de realização individual, de natureza teórica, numa só fase, e será constituída por 20 questões de resposta de escolha múltipla ou de verdadeiro ou falso, que visam avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos/as candidatos/as. Terá a duração máxima de sessenta minutos, podendo ser alargada, até aos noventa minutos, para os/as candidatos/as com deficiência comprovada que solicitem condições

especiais para a sua realização, a realizar sem consulta. A PC tem uma ponderação de 70% e será expressa numa escala de **0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas. -----

A Pontuação da PC será apurada da seguinte forma:

- i) Em cada pergunta, à resposta certa será atribuído 1 (um) ponto;
- ii) Cada resposta rasurada será considerada como resposta errada;
- iii) Em cada pergunta com resposta errada ou ausência de resposta, serão atribuídos 0 (zero) pontos;
- iv) A pontuação total da PC resultará do somatório de todos os pontos obtidos nas 20 perguntas que a constituem;
- v) A prova versará sobre os temas indicados no ponto 12.3.5. do aviso de abertura do procedimento concursal, no qual se encontra igualmente indicada a legislação recomendada para o presente procedimento concursal;
- vi) Na realização da PC será garantido o anonimato dos/as candidatos/as para efeitos da sua correção nos termos da al.a) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

b) O método de seleção enunciado anteriormente será substituído por **Avaliação Curricular (AC)** (*Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular*) para os/as opositores a concurso que sejam já detentores/as da categoria ora posta a concurso e se encontrem (ou tratando-se de trabalhadores/as colocados/as em valoração profissional, se tenham por último encontrado) a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, abrangidos pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, salvo se afastado por escrito pelo/a candidato/a, situação em que será aplicado o método referido na alínea anterior. -----

A AC visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), subdividido este fator em exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho (EA) e em tempo de experiência profissional (TEP), a formação profissional (FP) e a avaliação de desempenho correspondente aos anos relevantes para efeito de concurso (AD). A AC será expressa numa escala de **0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + EP [(2EA + TEP) : 3] + AD [(AD_{2013} \ 2014 + AD_{2015} \ 2016 + AD_{2017} \ 2018) : 3]}{4}$$

4

Assim: -----

HA	Habilitação Académica	Até 20 valores
FP	Formação Profissional	Até 20 valores
EP	Experiência Profissional	Até 20 valores
EA	Exercício das Atividades inerentes ao posto de trabalho	Até 20 valores
TEP	Tempo de Experiência Profissional	Até 20 valores
AD	Avaliação do Desempenho	Até 20 valores

Na **Habilitação Académica (HA)** ponderar-se-á o grau da habilitação académica detido pelo/a candidato/a. A pontuação a atribuir neste fator não excederá os **20 valores**. -----

Habilitação Académica	Valoração
Escolaridade inferior ao 12.º ano	12
Escolaridade igual ao 12.º ano	16
Escolaridade superior ao 12.º ano	20

Na **Formação Profissional (FP)** serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, participação em cursos, seminários, estágios, encontros, simpósios, congressos, conferências, colóquios, palestras e painéis, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho em referência, de acordo com o quadro seguinte: -----

Ações de Formação	Duração do Curso / Cada Módulo			
	< 6 horas	≥ 6 horas e < 30 horas	≥ 30 horas e < 60 horas	≥ 60 horas
Com interesse para o lugar a prover	0,5 valor	1 valor	2 valores	3 valores
Outras temáticas	0,25 valor	0,5 valor	0,75 valor	1 valor

Serão consideradas as ações de formação obtidas a partir do ano de 2017. -----

As ações de formação sobre "outras temáticas" serão consideradas desde que se situem em áreas funcionais com alguma conexão com as áreas do lugar a prover, podendo contribuir para o desenvolvimento do/a candidato/a e, conseqüentemente, para um melhor desempenho profissional.

Na falta de indicação da duração das ações de formação será atribuída a pontuação relativa às de menor duração (inferior a 6 horas). -----

A duração de um dia de formação é entendida pelo júri como correspondente a 6 horas. -----

A pontuação a atribuir neste fator não excederá os **20 valores**. -----

Na **Experiência Profissional (EP)** ponderar-se-á a experiência geral dos/as candidatos/as no exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar (EA). Tendo em conta a sua qualidade, variedade e quantidade, e o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração específica, a qual será pontuada até **20 valores**, de acordo com os subfactores e respetivas valorações a seguir indicados: ---

$$EP = \frac{2EA + TEP}{3}$$

3

Em que: -----

**EA - Exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho** -----

O júri deliberou atribuir a este fator o índice de ponderação 2, por entender que a natureza das funções exercidas na área para que o procedimento é aberto se revela da maior importância para a avaliação das aptidões profissionais dos/as candidatos/as. Assim, este subfactor será avaliado de acordo com a fórmula e nos termos que se passam a indicar: -----

Áreas preferenciais - serão pontuadas até 20 valores, do seguinte modo: -----

**Recursos** - Experiência em tarefas realizadas no âmbito do processamento de vencimentos, nomeadamente: análise e registo de assiduidade, férias, faltas e outras ausências, atualização e correção do registo de trabalhadores/as, afetação de abonos e descontos, parametrização do programa SRH sempre que existem alterações decorrentes do Orçamento de Estado e outras alterações de rubricas orçamentais decorrentes de necessidades de tesouraria, elaboração e registo de guias de reposição, elaboração de registo de pagamentos por folhas manuais - 12 valores; -----

**Atividade** - Experiência em preparação de dados para: guias de vencimento, SIOE, elaboração de Conta de Gerência, Elaboração do Orçamento, ESPAP; experiência em SRH, folhas de cálculo de trabalho extraordinário e folhas de cálculo de ajudas de custo - 8 valores; -----

**TEP - Tempo de experiência profissional no exercício das atividades caracterizadoras do posto de trabalho** -----

Este subfactor será pontuado nos termos que se passam a indicar: -----

- 1 ano - 10 valores; -----
- 2 a 3 anos - 12 valores; -----
- 4 a 6 anos - 14 valores; -----
- 7 a 10 anos - 16 valores; -----
- Mais de 10 anos - 20 valores. -----

O júri ponderará o tempo de experiência profissional apurado convertido em anos, pelo que se considera um ano um período de doze meses. -----

Sempre que necessário os meses remanescentes serão arredondados, por excesso, para a unidade ano imediatamente superior.

Na **Avaliação do Desempenho (AD)** será considerada a avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos avaliativos ou, tratando-se de candidato/a em valorização profissional, aos últimos três ciclos avaliativos em que o trabalhador/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A **AD** será valorada com base na média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas nos anos relevantes para o procedimento concursal, convertida proporcionalmente para a escala de **0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas. -----

A ausência de avaliação em qualquer dos anos relevantes será pontuada com 1 valor por ano, caso o motivo apresentado não seja imputável ao/a candidato/a e venha a ser reconhecido como atendível pelo júri. -----

c) A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal (*Anexo III - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção*).

Assim sendo, serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos: -----

- **Reflexão Curricular e Motivação da Candidatura** - Avalia a capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e a motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvidas. -----
- **Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados** - Avalia a capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostos ou atribuídos.
- **Capacidade de Integração e Melhoria Contínua** - Avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica/profissional. -----

- Comunicação - Avalia a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, assim como a capacidade de expressão e fluência verbal, designadamente, a coerência, clareza discursiva e riqueza vocabular. -----
- Atitude e Relacionamento Interpessoal - Avalia a apresentação e postura, a capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolver trabalho em equipa. -----

A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. --

d) A **Classificação Final (CF)** será expressa numa escala de **0 a 20 valores** e resultará da seguinte fórmula, com valoração até às centésimas: -----

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

Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

Em caso de igualdade de valoração final, serão adotados os critérios de ordenação legalmente estabelecidos. Serão igualmente excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam quando convocados/as para aplicação dos métodos de seleção e que não apresentem fundamentação legalmente admissível nos termos previstos para o regime de faltas aplicável aos/às trabalhadores/as em funções públicas.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes. -----

A Presidente do Júri

Os Vogais Efetivos

*Helder Moreira*

