

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na categoria de técnico superior da carreira geral unicategorial de técnico superior na modalidade de vínculo jurídico de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar ao mapa de pessoal não dirigente da Instituto de Proteção e Assistência na Doença (ADSE I.P.).

ATA N.º 1

Aos dezanove dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri designado para o procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho a prover na categoria de técnico superior da carreira geral unicategorial de técnico superior do mapa de pessoal da ADSE I.P. a afetar ao Gabinete de Gestão de Recursos Humanos (GRH) autorizado por despacho da Senhora Presidente do Conselho Diretivo da ADSE I.P., Mestre Maria Manuela Pinto Soares Pastor Fernandes Arraios Faria, de 19.06.2024, exarado na Informação n.º 95/GRH/2024, de 18.06.2024, estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Rosalina Maria Tavares Martins, Chefe de Divisão do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos (GRH);

Vogais Efetivos:

- 1.ª Vogal – Marta Margarida Nunes de Almeida Vicente, Técnica Superior da ADSE, I.P., que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- 2.ª Vogal – Catarina Ferreira Felisberto, Técnico Superior da ADSE, I.P..

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final e aprovar as grelhas a utilizar no âmbito do procedimento (*anexos I e II*).

Sobre esta matéria o júri deliberou o seguinte:

1. A aplicação dos métodos de seleção será efetuada pelo júri, após a análise dos requisitos de admissão ao procedimento por parte dos candidatos através da utilização da ficha de verificação dos requisitos de admissão que constitui o anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante.
2. Aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e para os candidatos em situação de valorização profissional que exerceram, por último, funções idênticas às publicitadas, serão

aplicados os métodos de seleção avaliação **curricular** e **entrevista de avaliação de competências**.

3. Aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado a exercer funções diferentes das do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, para os candidatos em situação de valorização profissional que exerceram, por último, funções diferentes das publicitadas, para os candidatos que exercerem o direito de opção nesse sentido, bem como aos candidatos não integrados na carreira de técnico superior, será aplicado o método de seleção obrigatório **prova de conhecimentos** complementado com o método de seleção facultativo **entrevista de avaliação de competências**.
4. Cada método de seleção é eliminatório, de per si, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores no método de seleção obrigatório não lhe sendo aplicável o método facultativo.
5. As ponderações a utilizar para cada método são as seguintes:

Avaliação curricular – 70% e entrevista avaliação de competências – 30%;

Prova de conhecimentos – 70% e entrevista avaliação de competências – 30%.
6. Na primeira fase, após a análise das candidaturas e a verificação dos requisitos de admissão, o júri seleciona, de entre os métodos de seleção qual o que vai aplicar a cada candidato.
7. No que concerne à prova de conhecimentos, os conteúdos e a legislação aplicável serão definidos no aviso de abertura do procedimento concursal.
8. Para efeitos de classificação deste método de seleção e atento o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
9. A prova de conhecimentos tem natureza teórica, reveste a forma escrita permite a consulta de legislação e incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual e efetuada em suporte de papel.
10. Tem a duração de 60 minutos, é constituída por questões de resposta múltipla, de carácter geral na área técnico jurídica em matéria de recursos humanos. A prova de conhecimentos é valorizada de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Durante a realização da prova de conhecimentos não é permitido o recurso a equipamentos tecnológicos, designadamente, computadores portáteis e telemóveis ou outros de natureza similar.

11. No que diz respeito à avaliação curricular, o júri deliberou, em conformidade com o estatuído no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, elaborar uma ficha de avaliação que constitui o anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar, de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores:
- a) Habilitação académica de base em que é ponderada a titularidade de determinado grau académico;
 - b) Formação profissional em que é ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional;
 - c) Experiência profissional, em que é ponderado o desempenho efetivo de funções na Administração Pública (experiência profissional geral), e a experiência com profissional com relevância direta para o posto de trabalho (experiência profissional específica), com avaliação da sua natureza e duração;
 - d) Avaliação do desempenho (AD), relativo ao último ciclo avaliativo não superior a 3 anos.

Neste contexto, o júri deliberou a seguinte fórmula de cálculo para a avaliação curricular:

$$AC = \frac{2HA + FP + EP + AD}{5}$$

Em que:

- AC**= Avaliação curricular.
- HA** = Habilitação académica de base.
- FP** = Formação profissional.
- EP**= Experiência profissional.
- AD**= Avaliação do desempenho.

a) No fator HA, o júri deliberou valorizar os seguintes níveis habilitacionais:

Nível académico superior ao grau de licenciatura - 20 valores.
Licenciatura – 18 valores.

b) No fator formação FP o júri deliberou ponderar todas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde que devidamente comprovadas e reportadas aos últimos cinco (5) anos, desde que relacionada com o posto de trabalho, através da seguinte valorização:

Mais de 120 horas de formação – 20 valores.
Mais de 100 até 120 horas de formação – 18 valores.
Até 100 horas de formação – 15 valores.
Sem formação – 0 valores.

O júri deliberou ainda atribuir a pontuação de 1 valor a cada uma das ações de formação e aperfeiçoamento profissional em relação às quais não seja possível apurar a respetiva duração.

c) No fator EP, o júri deliberou estabelecer a seguinte fórmula de cálculo:

$$EP = \frac{3DEF + OCAS}{4}$$

4

Em que:

DEF = Desempenho efetivo de funções.
OCAS = Outras capacitações adequadas.

Na avaliação deste item o júri deliberou considerar o desempenho efetivo de funções (DEF) e as outras capacitações adequadas (OCAS) nos seguintes termos:

DEF – Na avaliação deste item, o júri deliberou ponderar o desempenho efetivo de funções na Administração Pública, aferida em relação às exigências, complexidade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho, através da seguinte fórmula de cálculo:

$$DEF = \frac{2EPE + EPG}{3}$$

3

Em que:

EPE – Experiência profissional específica.
EPG – Experiência profissional geral.

O júri deliberou considerar neste item a experiência profissional específica e a experiência profissional geral, medida em anos completos de serviço, seguidos ou interpolados, nos seguintes termos:



Instituto Público de Gestão Participada

Hartius
ley
B

EPE – Na avaliação deste item, é ponderado o desempenho efetivo de funções públicas de natureza técnica no domínio do sistema de gestão de recursos humanos, GeRHuP, e outras tarefas na área dos recursos humanos, de acordo com a sua duração, sendo atribuídos os seguintes valores:

- Mais de 9 anos – 20 valores.
- Mais de 6 até 9 anos – 18 valores.
- Mais de 3 até 6 anos – 16 valores.
- Até 3 anos – 14 valores.

EPG – Na avaliação deste item, é ponderado o desempenho de funções públicas noutras áreas que não a valorizada na experiência profissional específica, de acordo com a sua duração, nos seguintes termos:

- Mais de 15 anos – 20 valores.
- Mais de 12 até 15 anos – 18 valores.
- Mais de 10 até 12 anos – 16 valores.
- Até 10 anos – 14 valores.

OCAS - Na avaliação deste parâmetro o júri deliberou valorizar de forma preponderante o exercício de funções que revelem um acréscimo de responsabilidade.

Para efeitos do item OCAS, o júri deliberou valorizar, designadamente, o desempenho de funções que impliquem o contacto a entidade gestora do sistema de gestão de recursos humanos, GeRHuP, a eSPap, nos seguintes termos:

- Mais de 3 anos – 20 valores;
- Até 3 anos – 15 valores;
- Sem qualquer – 0 valores.

O somatório deste item tem a pontuação máxima de 20 valores.

d) No fator avaliação do desempenho, o júri deliberou considerar a avaliação obtida pelo trabalhador no último ciclo avaliativo, (última avaliação) nos seguintes termos:

- Avaliação de desempenho de excelente – 20 valores.
- Avaliação de desempenho de relevante – 18 valores.
- Avaliação de desempenho de adequado – 15 valores.
- Avaliação de desempenho de inadequado – 9 valores.

Se o candidato não possuir avaliação de desempenho, considera-se o valor de desempenho adequado.

Método de Seleção Facultativo – Entrevista Avaliação de Competências

Avaliação da Entrevista Avaliação de Competências

A Entrevista de avaliação de Competências visa obter, de acordo com o previsto no na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC é avaliada nos seguintes termos:

$$\text{EAC} = \text{CRPC} + \text{RI} + \text{ATE} + \text{OR}$$

Em que:

CRPC – Capacidade de resistência à pressão e contrariedades.

RI – Relacionamento interpessoal.

ATE - Aptidão para trabalhar em equipa.

OR - Orientação para resultados.

O júri deliberou atribuir a cada fator os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com o previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A classificação da EAC resulta da soma da classificação atribuída pelo júri em cada fator, e será registada em cada ficha individual, de acordo com o modelo anexo II à presente ata, da qual faz parte integrante.

Fatores	Presidente	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Pontuação
Capacidade de resistência à pressão e contrariedades				
Relacionamento Interpessoal				
Aptidão para trabalhar em equipa				
Orientação para resultados				

5. Classificação Final

A classificação final resulta da fórmula classificativa que expressa a ponderação referida, nos seguintes termos:

$$CF = 70\% (PC) + 30\% (EAC)$$

Ou

$$CF = 70\% (AC) + 30\% (EAC)$$

Em que:

CF – Classificação final.

PC – Prova de conhecimentos.

EAC – Entrevista Avaliação Competências.



Instituto Público de Gestão Participada

São excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer método de seleção ou que venham a obter uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, bem como nas fases que o comportem e na classificação final.

Nada mais havendo a tratar, o júri deliberou dar por encerrada a reunião, da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, após aprovação por unanimidade, vai ser assinada pelos seus membros.

A PRESIDENTE DO JÚRI
Rosalina Martins

A PRIMEIRA VOGAL EFETIVA
Marta Vicente

A SEGUNDA VOGAL EFETIVA
Catarina Felisberto

Anexos:

Anexo I – Ficha de verificação dos requisitos de admissão.

Anexo II – Ficha individual de entrevista avaliação de competências.

ANEXO I

Procedimento concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho de TÉCNICO SUPERIOR - GRH

Verificação dos requisitos de admissão

Nome	Prazo	Vinculo Emprego Público por tempo indeterminado (SN)	Conhecimentos sobre gestão de RH, processamento de abonos e descontos e tabelas conexas no sistema GerRHUF, com experiência mínima de 1 (um) ano. (SN)	Requerimento / Formulário (SN)	CV (SN)	BICC (SN)	Certificado de Habilitações Literárias (SN)	Certificado de Formação (SN)	Declaração de Serviço/Vinculo/Funções (SN)	Avaliação Desempenho (SN)	Serviço origem	Caracterização PT	Admitidos / Excluído	Método de Avaliação	Endereço eletr.	Telefone
A Presidente do Júri																
A Vogal (electrosubstituente)																
A Vogal (electrosubstituente)																

António
 Uly



ANEXO II

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS				
Nome:				
Comunicação e Relacionamento Interpessoal: avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para Interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pela 1ª vogal	Valor atribuído pela 2ª vogal
Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.	5			
Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.	4			
Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade.	3			
Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.	2			
Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.	1			
Subtotal				
Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pela 1ª vogal	Valor atribuído pela 2ª vogal
Elevada capacidade de estabelecer prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).	5			
Boa capacidade para se comprometer, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	4			
Realiza de forma suficiente as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	3			
Reduzida capacidade para gerir o seu tempo de trabalho, não se preocupando em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	2			
Insuficiente capacidade de estabelecer prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).	1			
Subtotal				
Aptidão para Trabalhar em Equipa: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pelo 1ª vogal	Valor atribuído pelo 2ª vogal
Elevada capacidade para se integrar em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	5			
Boa capacidade para ter um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.	4			
Suficiente capacidade de partilhar informações e conhecimentos com os colegas e disponibilidade para os apoiar quando solicitado.	3			
Reduzida capacidade para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	2			
Insuficiente capacidade para se integrar em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	1			
Subtotal				
Capacidade de tolerância à pressão e contrariedade: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	Valores previstos	Valor atribuído pela Presidente	Valor atribuído pela 1ª vogal	Valor atribuído pela 2ª vogal
Elevada capacidade para se manter produtivo mesmo em ambiente de pressão.	5			
Boa capacidade para manter o controlo emocional e discernimento profissional em situações difíceis.	4			
Suficiente capacidade para gerir as exigências profissionais e pessoais.	3			
Reduzida capacidade para se manter produtivo em ambiente de pressão.	2			
Insuficiente capacidade para se manter produtivo mesmo em ambiente de pressão.	1			
Subtotal				
Total				

