

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na categoria e carreira geral de técnico superior, do mapa de pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (Gabinete de Recursos Humanos).

ATA n.º 1

Aos 7 dias de setembro de 2022, pelas 11 horas, reuniu nas Instalações do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras sito na Avenida Casal de Cabanas Golf, nº 1, 2734-506 Barcarena em Oeiras o júri do procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho na categoria e carreira geral de assistente técnico, do mapa de pessoal do SEF, o júri designado por despacho do Sr. Diretor Nacional de 6 de setembro de 2022 que é constituído por:

Presidente: TS Ana Luísa Fernandes Ribeiro, Coordenadora do GRH

2º vogal efetivo: TS Maria João Mano Pinto - GRH

1º vogal suplente: TS Ana Catarina Martins Pimenta Rocha – GRH, por impedimento da 2ª vogal efetivo

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto Primeiro: definição do conteúdo funcional e o perfil de competências para os postos de trabalho que se pretende ocupar

Ponto Segundo: Decidir as fases que comportam os métodos de seleção a aplicar, a sua valoração e a classificação final

Ponto Terceiro: Definir o modelo e as temáticas a abordar na prova de conhecimentos

Ponto Quarto: Fixar os critérios de avaliação curricular (AC) dos candidatos bem como o seu sistema de valoração, incluindo a respetiva fórmula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação

Ponto Quinto: Definir os fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção e sua valoração (EPS)

Entrando no **ponto primeiro** da ordem de trabalhos e tendo em consideração as competências e funções a desempenhar nos lugares a prover, o júri por unanimidade, considerou o conteúdo funcional constante nos termos da alínea b) do n.º 1 do art 86.º da Lei 35/2014 de 20 de junho (LTFP), e o perfil de competências definido para os postos de trabalho que se pretende ocupar, ficando o mesmo desagregado da seguinte forma:

- N.º de Postos de Trabalho: 1

- **Atividade:** Acompanhamento e monitorização do Sistema de Avaliação de Desempenho (siadap 2 e 3); Elaboração de informações para parecer/decisão superior, relativas a diversas matérias respeitantes ao regime jurídico da Função Pública, nomeadamente nas áreas de horário de trabalho, ajudas de custo, acidentes de trabalho, férias, faltas e licenças, antiguidade, vencimentos, carreiras, prestações familiares, mobilidades internas, acumulação de funções, parentalidade, entre outras; Elaboração, lançamento e acompanhamento de procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal.

- **Habilitação:** Licenciatura em Direito

- **Fator Preferencial** Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador; Capacidade de trabalho em equipa.

MYP
AB
CR

-Local de trabalho: Avenida do Casal de Cabanas Urbanização Cabanas Golf Nº 1- 2734-506 Barcarena /OEIRAS

No que concerne ao **Ponto Segundo** da ordem de trabalhos e considerando que o presente procedimento concursal, é limitado a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado será aplicado apenas um método de seleção obrigatório previstos nos números 1 e 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20/06- LTFP, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Aplicação do método Prova de Conhecimentos – PC - aos candidatos que:

- 1- Que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- 2- Que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

E aplicação do método Avaliação Curricular - AC - aos candidatos:

- 1- Detentores da categoria e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como a candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Delibera ainda o júri, nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP e do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, que em ambos os casos será aplicado o método facultativo de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A valoração dos métodos, anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0, 70 PC + 0, 30 EPS, \text{ ou } CF = 0, 70 AC + 0, 30 EPS$$

Entrando no **ponto terceiro** da ordem de trabalhos o júri decidiu que a prova de conhecimentos tem natureza teórica, será escrita e sem consulta e será realizada numa só fase para todos os candidatos admitidos.

A prova será constituída por um conjunto 20 questões de resposta de escolha múltipla, com a duração máxima de 60 minutos e será comum a todas as referências dos postos de trabalho e prover.

Cada resposta certa será valorada com 1 valor;

A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com 0 valores.

Dada a urgência do preenchimento dos postos de trabalho os candidatos serão convocados por email.

No dia da prova os candidatos serão chamados para a sala 30 minutos antes da hora agendada para a prova de conhecimentos, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora do início da PC.

Os candidatos só poderão sair da sala 10 minutos após a PC ter iniciado.

Durante a realização da PC não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

São salvaguardadas todas as situações de candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais de realização.

Decidiu, ainda o júri que a prova de conhecimento incidirá sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação:

Parentalidade, Modalidade de contrato de trabalho e estatuto de trabalhador estudante - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; 5 perguntas

Férias, Faltas e Licenças; Vínculos de Emprego Público; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37 -A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, e 84/2015, de 7 de agosto; 5 perguntas

Princípios Gerais da atividade administrativa; Direito à informação; dos Prazos - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; 5 perguntas

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro; 5 perguntas

No que concerne ao **ponto quatro** da ordem de trabalhos, o júri deliberou que a Avaliação Curricular (AC) tem em consideração os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (Hab), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD), sendo o seu resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\%Hab + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD$$

Habilitação Académica — será ponderado o nível habilitacional detido;

Habilitação exigida – 18 valores

Relativamente ao nível habilitacional é exigido aos candidatos a titularidade de licenciatura, conforme art.º 34.º e art.º 86.º n.º 1 al c) da Lei n.º 35/2014 de 20/06 – LTFP.

Habilitação superior à exigida – 20 valores

Experiência Profissional — será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, sendo que apenas será considerada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

Levando em consideração que se encontram vários postos de trabalho a concurso, decidiu o júri que a valoração da EP será a seguinte,

1. A cada ano de exercício de quaisquer tarefas (independentemente do seu número) que caracterizam as atividades inerentes ao posto de trabalho em análise corresponderá um valor, até ao máximo de 10:

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

- Elaboração de pareceres e informações com vista à tomada de decisão superior no âmbito das temáticas dos recursos humanos;
- Membro de júri em procedimentos concursais;
- Estabelecer e implementar procedimentos e metodologias de gestão de recursos humanos
- Assessoria jurídica no âmbito matérias respeitantes ao regime jurídico da Função Pública
- Elaboração, lançamento E acompanhamento de procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal
- Acompanhamento e monitorização do Sistema de Avaliação de Desempenho (siadap 2 e 3)

Formação Profissional — Neste fator serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do posto de trabalho a que se candidata, realizadas nos últimos 5 anos, sendo atribuído aos candidatos sem ações de formação de formação 8 (oito) valores e será atribuído mais 2 (dois) valores por cada ação, até ao máximo de 20 valores.

Avaliação de Desempenho — sendo que apenas serão consideradas as avaliações relativas ao último período, não superior a 3 ciclos avaliativos, na sua expressão quantitativa sem arredondamentos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O resultado será apurado numa média aritmética simples das avaliações atribuídas, de acordo com a respetiva escala aplicável. O resultado final do parâmetro será proporcionalmente convertido para a escala de 0 a 20 valores.

No caso de não existir avaliação por razões que não lhe são imputáveis é atribuído 2 pontos da escala do SIADAP.

Por cada Avaliação Curricular será elaborada uma grelha individual (modelo em anexo 1 à presente ata).

Entrando no **ponto quinto** da ordem de trabalhos o júri delibera usar com o método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) através da qual se visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção terá a duração máxima de 30 minutos e é 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.

O Júri deliberou, por unanimidade, aprovar os fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção e os critérios de avaliação, a saber:

Fluência Verbal — Avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume, o caudal e respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento.

- 20 valores – Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos.
- 16 valores - Quando revele uma corrente de pensamento coerente, através de linguagem oral rica ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos considerada adequada.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

- 12 valores – Quando revele alguma adequação de pensamento, através de linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória.
- 8 valores – Quando revele pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos.
- 4 valor – Quando revele falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.

Motivação para a candidatura – Avaliar, através da conversação, os motivos da apresentação da candidatura e o grau de motivação.

- 20 valores - o candidato revela muito interesse e disponibilidade de mudança para a execução de novas tarefas.
- 16 valores – O candidato revela interesse na mudança e apresenta uma motivação relevante.
- 12 valores – O candidato apresenta fatores de mudança e estes revelam-se adequados
- 8 valores – O candidato concebe alguns fatores de motivação, mas revelam-se pouco adequados.
- 4 valor – O candidato não apresenta qualquer fator de motivação para a mudança.

Aplicação de conhecimentos – Capacidade para aplicar de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades relacionadas com o posto de trabalho.

- 20 valores – O candidato demonstra possuir um elevado conhecimento e experiência apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas.
- 16 valores – O candidato demonstra possuir muito bom conhecimento e experiência e estar bastante familiarizado com a atividade.
- 12 – valores – O candidato demonstra possuir bom conhecimento e experiência nas áreas de atividade e estar familiarizado com a atividade.
- 8 valores – O candidato demonstra possuir algum conhecimento e estar pouco familiarizado com a atividade.
- 4 valor – O candidato não apresenta conhecimentos na atividade posta a concurso.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar.

Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma grelha individual contendo os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles. (modelo em anexo 2 à presente ata).

Classificação final

Aos candidatos que completarem o procedimento, será atribuída uma classificação final, que resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da utilização de uma das seguintes fórmulas, consoante o caso:

$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS,$

Ou

$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$

Sendo que :

CF = Classificação Final

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Procedimento Concursal

PC = Prova de conhecimentos

EPS= Entrevista profissional de seleção

AC = Avaliação Curricular

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer deles, pelo que não lhe será aplicado o método seguinte.

Em situação de igualdade de valoração aplica -se o disposto no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

À presente ata foram anexados:

Anexo 1 - Fichas de Avaliação Curricular

Anexo 2 - Grelha de avaliação Entrevista Profissional de Seleção

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do Júri, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente

Ane Ribeiro

2.º vogal efetivo

Mário José Pinho

1º vogal suplente

Catarina Boelga