

**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 (Aviso n.º 3048/2023, publicado no DR, 2.ª série, n.º32, de 14 de fevereiro de 2023)**



### **Aditamento à ATA n.º 1**

#### **Definição dos Métodos de Seleção e Parâmetros de Avaliação**

Aos dezasseis dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, 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 de Recursos Humanos da DSRHDO, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos;-----

**2.ª vogal efetivo:** Licenciado Helder Rafael dos Santos Moreira, Técnico Superior da Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional.-----

1. Tendo sido detetado um lapso na ata n.º1, datada de três de fevereiro de dois mil e vinte e três, a qual foi aprovada e publicada na página do GPP, o Júri reuniu na presente data para proceder à sua retificação, nomeadamente para clarificar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção aprovados pela Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro e que estão previstos no aviso de abertura n.º 3048/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º32, de 14 de fevereiro de 2023.-----

2. Deste modo, considerando que o procedimento concursal é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, aos candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

a) Prova de Conhecimentos (PC), e-----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

3. Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (nomeadamente, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa), e que não tenham optado, através de declaração escrita, pelo método obrigatório referido na alínea a), nos termos dos n.ºs 3 e 5 do mesmo artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

a) Avaliação Curricular (AC), e-----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

#### **4. Prova de Conhecimentos (PC)-----**

4.1 Nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 17.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, a prova visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a

capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.-

- 4.2 A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta de legislação. Terá a duração máxima de sessenta minutos, podendo ser alargada, até aos noventa minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização.-----
- 4.3 Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.-----
- 4.4 As provas não podem ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo Júri, a qual substitui o nome dos candidatos até que se encontre completa a sua avaliação, nos termos da alínea a) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.-----
- 4.5 A prova de conhecimentos será constituída por 20 (vinte) perguntas de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções, em que apenas uma das respostas possíveis corresponde à solução correta para cada questão, sendo que:-----
- i) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;-----
  - ii) Cada resposta certa será valorada com 1 valor;-----
  - iii) Cada resposta errada desconta 0,5 valores;-----
  - iv) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.-----
- 4.6 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.-----
- 4.7 A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.-----
- 4.8 Para este método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----
- 4.9 O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam anexos a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo I), com caráter confidencial, até à sua realização, apenas podendo ser consultados pelos candidatos após a correção da prova de conhecimentos.-----

## 5. Avaliação Curricular (AC)-----

- 5.1 A avaliação curricular será aplicável aos candidatos que sejam titulares da categoria e que se encontrem a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, ou, tratando-se de trabalhadores colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado na situação antes descrita, abrangidos pelo n.º3 do artigo 36.º da LTFP, salvo se afastado por escrito pelo(a) candidato(a), situação em que será aplicado o método de seleção "Prova de Conhecimentos".-----
- 5.2 A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e



tipo de funções exercidas inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente aos últimos dois (2) ciclos avaliativos (AD).-----

5.3 A avaliação curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

5.4 Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (*Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular*).-----

5.5 Para valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o Júri deliberou atender aos seguintes critérios:-----

- i) Na **Habilitação Académica (HA)**, que será pontuada com o máximo de 20 valores, ponderar-se-á nos seguintes termos:-----

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Escolaridade superior ao 12.º ano	20 valores
Escolaridade igual ao 12.º ano	16 valores
Escolaridade inferior ao 12.º Ano	12 valores

- ii) Na **Formação Profissional (FP)**, que será valorada até ao limite de 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, cursos, seminários, estágios, 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.-----

- iii) Na **Experiência Profissional (EP)**, que será valorada até ao limite de 20 valores, 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, de acordo com os subfactores e respetivas valorações a seguir indicados: -----

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

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 existam 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:-----

TEP	Valoração
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.-----

iv) **Na Avaliação do Desempenho (AD)**, que será valorada até ao limite de 20 valores, apenas serão consideradas as avaliações do desempenho relativos aos últimos dois (2) ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

Em caso de inexistência de avaliação, deverá o serviço do trabalhador emitir declaração onde conste a justificação de não atribuição de avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.-----

A AD será valorada com base na seguinte pontuação, atribuída à avaliação de desempenho qualitativa os períodos supra referidos, e apurados através da média aritmética simples das pontuações, com valoração às centésimas. A ausência de avaliação em qualquer dos ciclos avaliativos relevantes será pontuada com 0 valores, caso esta seja injustificada, ou com 14 valores, caso seja justificado como não imputável ao candidato e venha a ser reconhecido como atendível pelo júri.-

Pontuação	Valoração
Inadequado	0 valores
Adequado	14 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

$$AD = \frac{(AD \text{ biénio}1 + Ad \text{ biénio}2)}{2}$$

**6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----**

6.1 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 Júri e o candidato, nomeadamente os

relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal (*Anexo III – Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências*).-----

6.2 A EAC será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular.-----

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

- A. Capacidade de comunicação;-----
- B. Orientação para resultados;-----
- C. Dinamismo e proatividade;-----
- D. Motivação pela área profissional.-----

6.4 Por cada entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (*Anexo III – Ficha individual da Entrevista de Avaliação de Competências*).-----

6.5 Para efeitos aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os itens infra, em que cada um deles será avaliado de acordo com os níveis de elevado, *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores:-----

**A. Capacidade de comunicação:**-----

Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação.-----

<b>Elevado - 20 valores</b>	Elevado nível, revelando capacidades de comunicação acima da média, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação.
<b>Bom - 16 valores</b>	Bom nível, revelando boa capacidade de comunicação, exprimindo-se com clareza e objetividade e algum poder de argumentação.
<b>Suficiente - 12 valores</b>	Nível suficiente, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação.
<b>Reduzido - 8 valores</b>	Nível reduzido, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muito reduzida capacidade de argumentação.
<b>Insuficiente - 4 valores</b>	Nível insuficiente, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação.

**B. Orientação para resultados:**-----

Avaliará a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional, avaliando e assumindo as consequências os atos e decisões que tiver de tomar.-----




<b>Elevado - 20 valores</b>	Elevado nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar.
<b>Bom - 16 valores</b>	Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.
<b>Suficiente - 12 valores</b>	Nível suficiente de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.
<b>Reduzido - 8 valores</b>	Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, muito fraco sentido de justiça bem como demonstrou possuir muito pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.
<b>Insuficiente – 4 valores</b>	Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.

**C. Dinamismo e proatividade:**-----

Avaliará a capacidade de criar, de forma autónoma, soluções inovadoras para a análise e resolução das situações e dos problemas.-----

<b>Elevado - 20 valores</b>	Elevado nível, revelando excelente qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
<b>Bom - 16 valores</b>	Bom nível, revelando boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
<b>Suficiente - 12 valores</b>	Nível suficiente, revelando adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
<b>Reduzido - 8 valores</b>	Nível reduzido, revelando baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Insuficiente – 4 valores	Nível insuficiente, revelando muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.
--------------------------	--

**D. Motivação pela área profissional:-----**

Avaliará as preferências vocacionais, o empenho, o interesse na execução e preparação do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentação das razões concretas que justificam a sua candidatura.-----

Elevado - 20 valores	Elevado nível, revelando empenhamento total na execução e preparação do trabalho e total envolvimento com a função bem como apresentou razões muito sólidas para a sua candidatura.
Bom - 16 valores	Bom nível, revelando empenhamento na execução e preparação do trabalho e muito envolvimento com a função bem como apresentou razões muito consistentes para a sua candidatura.
Suficiente - 12 valores	Nível suficiente, revelando razoável empenhamento na execução e preparação do trabalho, algum envolvimento com o desempenho da função e apresentou algumas razões consistentes para a sua candidatura.
Reduzido - 8 valores	Nível reduzido, revelando muito pouco empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como muito pouco envolvimento pela função e apresentou muito poucas razões consistentes para a sua candidatura.
Insuficiente – 4 valores	Nível insuficiente, revelando nenhum empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como ausência de envolvimento com a função e não apresentou razões para a sua candidatura.

6.6 O Júri deliberou, ainda, que a classificação deste método de seleção resultará da média aritmética das pontuações obtidas nos quatro itens acima mencionados.-----

**7. Valoração e Classificação final:-----**

7.1 Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até à centésima e obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e ou opção do candidato:-----

7.2 Candidatos a que se refere o ponto 2:-----

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

7.3 Candidatos a que se refere o ponto 3:-----

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

Em que: **CF** = Classificação final; **PC** = Prova de conhecimentos; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; **AC** = Avaliação curricular-----

7.4 Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso publicado na Bolsa de Emprego Público, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regularmente previstos.-----



- 7.5 Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção, bem como a obtenção de uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer um dos métodos de seleção aplicados, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.-----
- 7.6 Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do GPP e disponibilizada em <https://www.gpp.pt>, no separador "O GPP/O que fazemos/Recrutamento/Procedimentos Concursais comuns", nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----
- 7.7 Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).-----
- 7.8 Os candidatos admitidos serão convocados através do *e-mail*, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----
- 7.9 Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----
- 7.10 Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.-----

Todas as deliberações desta reunião foram tomadas por unanimidade. Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, tendo lavrado a presente ata, composta por 3 páginas e 3 anexos, a qual, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.-----

GPP, 16 de maio de 2023

A Presidente do Júri,

(Isabel Carrôlo)

A Primeira Vogal Efetiva,

(Claudia Janeiro)

O Segundo Vogal Efetivo,

(Hélder Moreira)

