DGERT
DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Ata n.º 1

Aos 20 dias do mês de maio de 2021, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira geral de Técnico Superior, na Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), reuniu por via eletrónica, através da plataforma digital *Microsoft Teams*, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme despacho da Sr.ª Diretora-Geral, de 23 de abril de 2021, para discussão dos trabalhos constantes da ordem de trabalhos abaixo enunciada.

Ordem de trabalhos:

1. **Adoção da metodologia de trabalho;**
2. **Aprovação dos métodos de seleção e das grelhas a utilizar no procedimento concursal comum;**
3. **Outros assuntos.**

Ponto 1 – Adoção da metodologia de trabalho

O Júri deliberou no sentido de que o procedimento concursal comum em causa é composto pelas seguintes etapas:

1.1. Verificação do cumprimento dos requisitos de admissão, nos termos do disposto nos pontos 11.1., 12. e 14. da oferta que será publicitada na Bolsa de Emprego Público, conforme minuta que constitui o **Anexo I** da presente ata;

1.2. Elaboração do projeto de lista de candidatos admitidos e propostos para exclusão;

1.3. Notificação dos candidatos admitidos e dos propostos para exclusão;

1.4. Realização da audiência prévia dos interessados;

1.5. Elaboração da lista de candidatos admitidos e excluídos;

1.6. Realização da "avaliação curricular" prevista nos pontos 15.1.5 a 15.1.9 do Anexo I, de acordo com a grelha de avaliação curricular, que constitui o **Anexo II** da presente ata;

1.7. Elaboração da lista de classificação do método de seleção intercalar "avaliação curricular";

1.8. Elaboração da prova de conhecimentos prevista nos pontos 15.1.1 a 15.1.4 do Anexo I;

1.9. Convocatória para a realização da "prova de conhecimentos" aos candidatos admitidos;

1.10. Elaboração da lista de classificação do método de seleção intercalar "prova de conhecimentos";

1.11. Convocatória para a realização da "entrevista profissional de seleção" aos candidatos admitidos na "avaliação curricular" e na "prova de conhecimentos";

1.12. Realização das entrevistas profissionais de seleção e preenchimento da respetiva grelha, que constitui o **Anexo III** da presente ata;

1.13. Elaboração da lista de classificação do método de seleção intercalar "entrevista profissional de seleção";

1.14. Elaboração do projeto de lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados;

1.15. Notificação dos candidatos aprovados;

1.16. Realização da audiência prévia dos interessados;

1.17. Elaboração da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados;

1.18. Envio à Sr.ª Diretora-Geral da DGERT da lista atrás referida para homologação.

Ponto 2 – Aprovação dos métodos de seleção e das grelhas a utilizar no procedimento concursal comum

Nos termos do n.º 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, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), é adotado para o presente procedimento concursal um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

No que respeita ao método de seleção obrigatório, é adotada a "prova de conhecimentos", para a generalidade dos candidatos, ou a "avaliação curricular", caso o candidato esteja a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa.

Os temas a abordar na "prova de conhecimentos" serão selecionados pelo júri, tendo por referência a bibliografia indicada no ponto 15.1.2 do **Anexo I**.

A "avaliação curricular" dos candidatos será efetuada com o preenchimento da grelha de avaliação curricular, numa escala de 0 a 20 valores, e que constitui o **Anexo II** da presente ata.

Relativamente ao método de seleção facultativo, será adotada a "entrevista profissional de seleção", que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, numa escala de 0 a 20 valores, e que constitui o **Anexo III** da presente ata.

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:

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

em que:

CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
EPS = Entrevista Profissional de Seleção
AC = Avaliação Curricular

Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na "prova de conhecimentos" ou na "avaliação curricular" serão convocados para a realização da "entrevista profissional de seleção", por notificação, através de uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida entrevista.

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da DGERT.

A ata do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, será publicitada no sítio da Internet da DGERT.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local público e visível das instalações da DGERT e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

Ponto 3 – Outros assuntos

Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam.

O Presidente do Júri

João Pedro Coelho Marques

O 1.º Vogal

Carlos Manuel Dias Ferreira de Brito

O 2.º Vogal

Joaquim Filipe dos Santos Veríssimo Félix

Joaquim Félix

ANEXO 1

Joaquim Félix

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 2.ª posição remuneratória da carreira de Técnica Superior e nível remuneratório 15 - € 1.205,08

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho

Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções de grau de complexidade funcional 3, enquadráveis no conteúdo funcional da carreira geral de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nas referências e âmbitos a seguir identificados:

- Ref.ª A – 1 posto de trabalho na Divisão de Apoio à Gestão, nomeadamente na realização das seguintes atividades: desenvolver os procedimentos para formação de contratos de aquisição ou locação de bens e serviços; gerir os contratos de aquisição ou locação de bens e organizar e manter atualizado um sistema de controlo dos contratos celebrados; organizar e manter atualizado um sistema de controlo dos contratos celebrados pelas entidades abrangidas pela prestação centralizada de serviços;
- Ref.ª B – 1 posto de trabalho na Divisão de Apoio à Gestão, nomeadamente na realização das seguintes atividades: desenho, criação e manutenção dos sistemas de informação da DGERT, com as tecnologias Oracle, Java, XML, HTML, PHP ou outras em uso na DGERT; gestão e administração de servidores Linux; produção e atualização da documentação acerca dos desenvolvimentos dos sistemas de informação; articulação com as unidades orgânicas de forma a perceber as necessidades ao nível das tecnologias de informação para colmatar as necessidades do serviço; outras tarefas relacionadas com a área de sistemas de informação decorrentes das necessidades do serviço.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Habilitação Literária: Ref.ª A – Licenciatura; Ref.ª B – Licenciatura em Informática ou Matemática ou similar

Locais de Trabalho

Local de Trabalho: Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

N.º Postos: 2

Morada: Praça de Londres, n.º 2 – 9.º

Código Postal: 1049-056 Lisboa

Distrito: Lisboa

Concelho: Lisboa

Outros Requisitos

- Ref.ª A – Experiência na área da contratação pública; conhecimentos bastantes de informática na ótica do utilizador;
- Ref.ª B – Conhecimentos de sistemas Linux, Wordpress (instalação e manutenção), Oracle SQL e PL/SQL; conhecimentos de protocolos de comunicação HTTP, HTTPS, FTP e SSH, entre outros;
- Conhecimentos na área de gestão de projetos;
- Espírito de iniciativa, cooperação e capacidade de adaptação a novos desafios profissionais, motivação para trabalhar em equipa e bom relacionamento interpessoal.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: https://www.dgert.gov.pt/procedimentos-concursais-comuns

Contacto: dag.dgert@dgert.mtsss.pt

Data Publicitação:

Data Limite: 10 dias úteis

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social

Aviso (extrato) n.º xxxxx/2021, publicado no DR, 2.ª série, n.º xxx, de xx de xxxxxx de 2021

Texto publicado em Jornal Oficial

Observações Gerais

1. Nos termos do disposto nos n.os 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (adiante designada por Portaria), torno público que, por meu despacho de 23 de abril de 2021, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação da presente oferta, o procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante designada por DGERT), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
2. Para efeitos do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi ouvida a entidade gestora do sistema de valorização profissional (Instituto Nacional de Administração, I.P.), que expressamente declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adequasse às características dos postos de trabalho em causa.
3. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar qualquer forma de discriminação.
4. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal comum será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego

Público, através do preenchimento de formulário próprio e na página eletrónica da DGERT (www.dgert.gov.pt), por extrato disponível para consulta.

5. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; Lei n.º 25/2017, de 30 de maio; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Leis do Orçamento do Estado.

6. O presente procedimento concursal destina-se à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados do mapa de pessoal da DGERT, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior. Nos termos do n.º 3 e do n.º 4 do artigo 30.º da Portaria, será constituída uma reserva de recrutamento interna, no prazo máximo de 18 meses contados da homologação da lista de ordenação final, quando o número de candidatos aprovados for superior ao dos postos de trabalho a ocupar.

7. Local de trabalho: Os locais de trabalho situam-se nas instalações da DGERT, sitas na Praça de Londres, n.º 2 – 9.º, 1049-056 Lisboa.

8. Caracterização dos postos de trabalho: Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções de grau de complexidade funcional 3, enquadráveis no conteúdo funcional da carreira geral de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nas referências e âmbitos a seguir identificados:
   a) Ref.ª A – 1 posto de trabalho na Divisão de Apoio à Gestão, nomeadamente na realização das seguintes atividades: desenvolver os procedimentos para formação de contratos de aquisição ou locação de bens e serviços; gerir os contratos de aquisição ou locação de bens e organizar e manter atualizado um sistema de controlo dos contratos celebrados; organizar e manter atualizado um sistema de controlo dos contratos celebrados pelas entidades abrangidas pela prestação centralizada de serviços;
   b) Ref.ª B – 1 posto de trabalho na Divisão de Apoio à Gestão, nomeadamente na realização das seguintes atividades: desenho, criação e manutenção dos sistemas de informação da DGERT, com as tecnologias Oracle, Java, XML, HTML, PHP ou outras em uso na DGERT; gestão e administração de servidores Linux; produção e atualização da documentação acerca dos desenvolvimentos dos sistemas de informação; articulação com as unidades orgânicas de forma a perceber as necessidades ao nível das tecnologias de informação para colmatar as necessidades do serviço; outras tarefas relacionadas com a área de sistemas de informação decorrentes das necessidades do serviço.

9. Âmbito de recrutamento: O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com vínculo de emprego público previamente estabelecido, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

10. Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da DGERT idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

11. Requisitos de admissão ao procedimento concursal:
    11.1 Podem ser admitidos os candidatos que, até ao último dia do prazo de candidatura satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos:
        a) Reunir os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:
            i. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
            ii. 18 anos de idade completos;
            iii. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

iv. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
v. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

b) Terem já constituída uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

11.2 Constituem condições preferenciais de avaliação dos/as candidatos/as:

a) Ref.ª A – Experiência na área da contratação pública; conhecimentos bastantes de informática na ótica do utilizador;
b) Ref.ª B – Conhecimentos de sistemas Linux, Wordpress (instalação e manutenção), Oracle SQL e PL/SQL; conhecimentos de protocolos de comunicação HTTP, HTTPS, FTP e SSH, entre outros;
c) Conhecimentos na área de gestão de projetos;
d) Espírito de iniciativa, cooperação e capacidade de adaptação a novos desafios profissionais, motivação para trabalhar em equipa e bom relacionamento interpessoal.

12. Habilitações literárias: Ref.ª A – Licenciatura; Ref.ª B – Licenciatura em Informática ou Matemática ou similar. Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13. Posicionamento remuneratório: 2.ª posição remuneratória, nível 15 da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, no valor de € 1.205,08, não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório ou, no caso de já ser detentor da carreira/categoria de Técnico Superior, remuneração equivalente à auferida no posto de trabalho de origem.

14. Formalização das candidaturas:

14.1 Sob pena de exclusão, as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação da presente oferta, mediante preenchimento de formulário eletrónico, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da DGERT, em https://www.dgert.gov.pt/procedimentos-concursais-comuns.

14.2 As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos digitalizados, a submeter na plataforma eletrónica de candidaturas:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias;
b) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, no qual conste, para além de outros elementos julgados necessários, a residência, telefone para eventual contacto, endereço eletrónico, as habilitações literárias, bem como as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, em particular aquela relacionada com o conteúdo funcional dos postos de trabalho, indicando as entidades promotoras, as datas de realização e a respetiva duração;
c) Declaração devidamente autenticada e atualizada à data do presente Aviso, emitida pelo órgão ou serviço de origem, da qual conste inequivocamente:
   i. A identificação da carreira e da categoria de que é titular;
   ii. A modalidade de vínculo jurídico de emprego público previamente estabelecida;
   iii. A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado/a, com indicação do respetivo valor;
   iv. A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;
   v. A caracterização detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo/a trabalhador/a ou, estando o/a trabalhador/a em situação de requalificação, ao que por último ocupou;
   vi. A avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, com referência aos valores quantitativos e qualitativos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação, nos termos e para efeitos de aplicação do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

15. Métodos de seleção: Nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

15.1 Método de seleção obrigatório:

15.1.1 Prova de conhecimentos (PC), visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, será aplicada aos/às candidatos/as que:

a) Não sejam titulares da carreira/categoria de Técnico Superior;
b) Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;
c) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura.

15.1.2 A Prova de Conhecimentos revestirá a forma escrita, sendo efetuada em suporte de papel, de preenchimento individual, com consulta e duração máxima de 90 minutos e uma tolerância de 15 minutos, versando sobre as seguintes temáticas:

a) Ref.ª A:
   i. Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
   ii. Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
   iii. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
b) Ref.ª B:
   i. Beaulieu, A. (2009). "Learning SQL." Sebastopol: OReilly.
   ii. Jesus, C. (2013). "Curso Prático de Java". Lisboa: FCA;
   iii. Kalin, M. (2013). "Java web services: Up and running". Sebastopol: O'Reilly Media, Inc.;
   iv. Refsnes, H. (2010). "Learn HTML and CSS with w3schools". Hoboken, NJ: Wiley.
   v. Richardson, L., & Ruby, S. (2007). "RESTful web services". Beijing: OReilly.
   vi. Shklar, L. & Rosen, R. (2009). "Web Application Architecture: Principles, Protocols and Practices". Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
   vii. Ellen Siever, Stephen Figgins, Robert Love, Arnold Robbins. (2009). "Linux in a Nutshell" Sebastopol: OReilly;
   viii. https://www.oracletutorial.com/
   ix. https://www.w3schools.com/java/
   x. https://www.javatpoint.com/spring-tutorial
   xi. https://www.w3schools.com/php/
   xii. https://www.w3schools.com/html/
   xiii. https://www.w3schools.com/css/
   xiv. https://www.w3schools.com/js/
   xv. https://www.w3schools.com/xml/
   xvi. https://linuxjourney.com/lesson/linux-history.

15.1.3 Na realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado.

15.1.4 A prova tem caráter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

15.1.5 A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente as habilitações, sobretudo profissionais, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Será aplicada aos candidatos/as integrados/as na

carreira de Técnico Superior que se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento.

15.1.6 A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar.

15.1.7 Na Avaliação Curricular serão analisados os seguintes fatores:

a) Habilitações Literárias: será ponderada a habilitação detida pelo/a candidato/a, da seguinte forma: Doutoramento – 3 pontos; Mestrado – 2 pontos; Licenciatura – 1 ponto;

b) Formação Profissional: apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovada e realizada nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada da seguinte forma: mais de 50 horas de formação – 3 pontos; entre 25 e 50 horas de formação – 2 pontos; menos de 25 horas de formação – 1 ponto; sem horas de formação – 0 pontos;

c) Experiência Profissional: será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caraterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas e que se encontrem devidamente comprovadas, sendo contabilizadas da seguinte forma:

i. Experiência Profissional Geral: mais de 6 anos – 6 pontos; entre 4 e 6 anos – 4 pontos; menos de 4 anos – 2 pontos; sem experiência na área de atuação – 0 pontos.

ii. Experiência Profissional Específica: Será contabilizada uma pontuação, cumulativa, relativamente aos seguintes aspetos: Participação em grupos de trabalho no âmbito das matérias associadas aos postos de trabalho a ocupar – 1 ponto; Publicação de estudos, artigos ou textos no âmbito das matérias associadas aos postos de trabalho a ocupar – 1 ponto; Participação como orador/a em seminários, congressos ou conferências em matérias associadas aos postos de trabalho a ocupar – 1 ponto.

d) Avaliação de Desempenho: será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP, da seguinte forma: classificação 5 – 5 pontos; classificação entre 4 e 4,999 – 4 pontos; classificação entre 2 e 3,999 – 3 pontos; ausência não imputável ao candidato – 2,5 pontos; entre 1 e 1,999 – ponto 2; ausência imputável ao candidato – 0 pontos.

15.1.8 Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

15.1.9 Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve definir o valor positivo a ser considerado, que será 2,5 pontos, nos termos da alínea c) do artigo 8.º da Portaria.

15.2 Método de seleção facultativo:

15.2.1 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

15.2.2 A Entrevista Profissional de Seleção é pública e tem caráter eliminatório, sendo 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,

obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

15.2.3 Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: entre 20 a 30 minutos.

15.2.4 Os parâmetros a avaliar serão os seguintes:

a) Nível de conhecimentos e experiência profissional que detém da área de atuação;
b) Capacidade de análise e sentido crítico;
c) Gestão por objetivos e orientação para os resultados;
d) Relacionamento interpessoal;
e) Motivação para o exercício da função.

16. 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:

CF = 0,70 PC + 0,30 EPS

CF = 0,70 AC + 0,30 EPS

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

17. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos dos n.os 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria.

18. Os/As candidatos/as que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados/as para a realização da entrevista profissional de seleção, por notificação, através de uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EPS.

19. Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da DGERT.

21. Júri do procedimento concursal:

21.1 Compete ao Júri:

a) Dirigir todas as fases do procedimento concursal;
b) Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos;
c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;
e) Pedir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

21.2 Composição do Júri:

Presidente – Dr. João Pedro Coelho Marques – Chefe da Divisão de Apoio à Gestão

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Dr. Carlos Manuel Dias Ferreira de Brito – Técnico Superior da Divisão de Apoio à Gestão, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos

2.º Vogal – Dr. Joaquim Filipe dos Santos Veríssimo Félix – Técnico Superior da Divisão de Apoio à Gestão

Vogais suplentes:

1.ª Vogal – Dr.ª Florbela de Jesus Santos Vaz – Técnica Superior da Divisão de Apoio à Gestão

2.º Vogal – Dr. Rui Miguel Martins Norberto – Técnico Superior da Divisão de Apoio à Gestão

22. As atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitadas no sítio da Internet da DGERT.

23. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local público e visível das instalações da DGERT e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Joaquim Félix

ANEXO 2

DGERT
DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Joaquim Félix

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

UNIDADE ORGÂNICA A QUE SE CANDIDATA

IDENTIFICAÇÃO DO/A CANDIDATO/A

N.º CANDIDATO/A

NOME

PARÂMETROS			CLASSIFICAÇÃO	
			Pontos possíveis	Pontuação obtida
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)	Doutoramento		**3**	
	Mestrado		2	
	Licenciatura		1	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Será considerada somente a formação respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data de publicação do aviso de abertura na BEP	> 50 horas de formação		**3**	
	Entre 25 e 50 horas de formação		2	
	< 25 horas de formação		1	
	Sem horas de formação		0	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área de atuação inerente ao posto de trabalho a ocupar e que se encontrem devidamente comprovadas	**EP Geral**	> 6 anos	**6**	
		Entre 4 e 6 anos	4	
		< 4 anos	2	
		Sem experiência na área de atuação	0	
	EP Específica (pontuação cumulativa)	Participação em grupos de trabalho no âmbito das matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar	**1**	
		Publicação de estudos, artigos ou textos no âmbito das matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar	**1**	
		Participação como orador em seminários, congressos ou conferências em matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar	**1**	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) Avaliação relativa ao último período em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar	= 5		**5**	
	Entre 4 e 4,999		4	
	Entre 2 e 3,999		3	
	Ausência não imputável ao candidato		2,5	
	Entre 1 e 1,999		2	
	Ausência imputável ao candidato		0	
			TOTAL	**0**

Joaquim Félix

ANEXO 3

DGERT
DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR

GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

UNIDADE ORGÂNICA A QUE SE CANDIDATA

IDENTIFICAÇÃO DO/A CANDIDATO/A

N.º CANDIDATO/A

NOME

COMPETÊNCIA	PARÂMETROS	CLASSIFICAÇÃO				
		Pontos possíveis	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Pontuação obtida
Nível de conhecimentos e experiência profissional que detém da área de atuação Conhecimentos especializados, representação e colaboração institucional, qualidade da experência profissional e adequação ao exercicio da função	Elevado	**20**				0,00
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Capacidade de análise e sentido crítico Avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional, identificando pontos fortes e fracos e experiências relevantes	Elevado	**20**				0,00
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Gestão por objetivos e orientação para os resultados Focalização na concretização dos objetivos dentro de prazos realistas, implementação de ajustamentos e optimização de recursos	Elevado	**20**				0,00
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Relacionamento interpessoal Facilidade relacional e estilo comunicacional, fluência verbal, adequação do vocabulário e coerência do discurso	Elevado	**20**				0,00
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
Motivação para o exercício da função Grau de vontade e interesse no âmbito da função a exercer e identificação com os princípios e valores da DGERT	Elevado	**20**				0,00
	Bom	16				
	Suficiente	12				
	Reduzido	8				
	Insuficiente	4				
					TOTAL	**0,00**

Nota justificativa da classificação atribuída

DGERT
DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR

FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO DE CADA UM DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

COMPETÊNCIA	PARÂ-METROS	PONTOS	FUNDAMENTAÇÃO
Nível de conhecimentos e experiência profissional que detém da área de atuação Conhecimentos especializados, representação e colaboração institucional, qualidade da experência profissional e adequação ao exercicio da função	Elevado	**20**	Revela um elevado nível de conhecimentos especializados, bem como experiência profissional muito adequada ao exercício da função
	Bom	16	Revela um grande nível de conhecimentos especializados, bem como experiência profissional bastante adequada ao exercício da função
	Suficiente	12	Revela bastantes conhecimentos especializados, bem como experiência profissional adequada ao exercício da função
	Reduzido	8	Revela alguns conhecimentos especializados, bem como experiência profissional pouco adequada ao exercício da função
	Insuficiente	4	Revela poucos conhecimentos especializados e sem experiência profissional adequada ao exercício da função
Capacidade de análise e sentido crítico Avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/profissional, identificando pontos fortes e fracos e experiências relevantes	Elevado	**20**	Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma excecionalmente lógica e com muito sentido crítico
	Bom	16	Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma muito lógica e com sentido crítico
	Suficiente	12	Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma lógica e com sentido crítico
	Reduzido	8	Identifica e avalia diferentes tipos de experiências e relaciona-as de forma pouco lógica e sem sentido crítico
	Insuficiente	4	Não dentifica e avalia diferentes tipos de experiências relevantes
Gestão por objetivos e orientação para os resultados Focalização na concretização dos objetivos dentro de prazos realistas, implementação de ajustamentos e optimização de recursos	Elevado	**20**	Revela excecional capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e foca-se na melhoria do seu desempenho
	Bom	16	Revela boa capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e bom foco na melhoria do seu desempenho
	Suficiente	12	Revela significativa capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e de melhoria contínua
	Reduzido	8	Revela pouca capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e não se foca na melhoria do desempenho
	Insuficiente	4	Não revela capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e não se foca na melhoria do desempenho
Relacionamento interpessoal Facilidade relacional e estilo comunicacional, fluência verbal, adequação do vocabulário e coerência do discurso	Elevado	**20**	Revela elevada capacidade de interação e de relacionamento, bem como excelente capacidade de comunicação oral
	Bom	16	Revela grande capacidade de interação e de relacionamento, bem como muito boa capacidade de comunicação oral
	Suficiente	12	Revela bastante capacidade de interação e gera ambiente adequado, bem como boa capacidade de comunicação oral
	Reduzido	8	Revela alguma capacidade de interação e de relacionamento, bem como de comunicação oral
	Insuficiente	4	Revela pouca capacidade de interação e de relacionamento, bem como fraca capacidade de comunicação oral
Motivação para o exercício da função Grau de vontade e interesse no âmbito da função a exercer e identificação com os princípios e valores da DGERT	Elevado	**20**	Revela excecional motivação e interesse pela natureza e tipo de funções a que se candidata
	Bom	16	Revela grande motivação e interesse pela natureza e tipo de funções a que se candidata
	Suficiente	12	Revela motivação para o tipo de funções a que se candidata e algum interesse pela natureza concreta do posto em apreço
	Reduzido	8	Revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a que se candidata
	Insuficiente	4	Revela ausência de motivação ou interesse pela natureza e tipo de funções a que se candidata