

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

Ata n.º 1

Aos sete dias do mês de agosto de 2023, pelas 11:00, 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 3 postos de trabalho na carreira geral de Técnico Superior, na Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), constituído por Rui Carmo Abreu (Presidente), Ana Isabel Mendes Duarte (1.ª Vogal) e Paulo Félix de Oliveira (2.ª Vogal suplente, em substituição da 2.ª Vogal e da 1.ª Vogal Suplente, ambas no gozo do período de férias), reuniu na Praça de Londres, n.º 2 – 8.º andar, 1049-056 Lisboa, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme despacho do Sr. Subdiretor-Geral da DGERT, de 28 de junho de 2023, 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 de avaliação de competências” aos candidatos admitidos na “avaliação curricular” e na “prova de conhecimentos”;
- 1.12.** Realização das entrevistas de avaliação de competências 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 de avaliação de competências”;
- 1.14. Elaboração do projeto de lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados;
- 1.15. Notificação dos candidatos;
- 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 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (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 do posto 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 de avaliação de competências”, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A “entrevista de avaliação de competências” terá por base um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 15.2.5 do **Anexo I**. Para cada candidato entrevistado será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o **Anexo III** da presente ata, a qual traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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:

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

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

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

Os candidatos que obtiverem classificação igual ou superior a 9,5 valores na “prova de conhecimentos” ou na “avaliação curricular” serão convocados para a realização da “entrevista de avaliação de competências”, por notificação, através de uma das formas previstas no artigo 6.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 6.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.

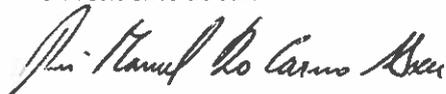
A ata do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, será publicitada no sítio da Internet da DGERT.

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



Rui Manuel do Carmo Abreu

A 1.ª Vogal



Ana Isabel Mendes Duarte

O 2.ª Vogal Suplente



Paulo Duarte Félix de Oliveira

[Handwritten signature]

ANEXO 1

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: € 1.333,35

Suplemento Mensal: 0,00

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, e ainda no âmbito das matérias a seguir identificadas:

- Medidas de política, legislação e regulamentação relativas a organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores;
- Depósito e promoção da publicação de convenções coletivas, acordos de revogação, acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias;
- Emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho;
- Publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções coletivas;
- Prática dos atos relativos às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores atribuídos por lei ao ministério responsável pela área laboral;
- Registo de acordos sobre o envolvimento dos trabalhadores no âmbito de empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, de sociedades anónimas europeias e de sociedades cooperativas europeias, e sobre a identidade dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores;
- Organização de bases de dados sobre a regulamentação coletiva de trabalho e as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores;
- Prestação de informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos diversos setores de atividade e empregadores;
- Elaboração de relatórios e respostas a questionários respeitantes, nomeadamente, à preparação ou aplicação de instrumentos normativos comunitários e internacionais.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Habilitação Literária: Licenciatura em Direito

Local de Trabalho

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

N.º Postos: 3

Morada: Praça de Londres, n.º 2 – 8.º

Código Postal: 1049-056 Lisboa

Distrito: Lisboa

Concelho: Lisboa

Outros Requisitos

- Exercício efetivo de funções em área jurídica;
- Sólidos conhecimentos da legislação laboral;
- Conhecimentos bastantes de informática na ótica do utilizador;
- Aptidão para trabalhar em equipa, bom relacionamento interpessoal, espírito de iniciativa e capacidade de adaptação a contextos diversos, boa capacidade de expressão escrita e oral.

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 Órgão de Comunicação Social

Aviso (extrato) n.º xxxxx/2023, publicado no DR, 2.ª série, n.º xxx, de xx de xxxxxx de 2023

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 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Sr. Subdiretor-Geral da DGERT, de 28 de junho de 2023, 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 3 (três) 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 (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público), 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 233/2022, de 9 de setembro; 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 3 (três) 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, para a Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho. Nos termos do n.º 5 e do n.º 6 do artigo 25.º da Portaria, será constituída uma reserva de recrutamento interna, a utilizar 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 – 8.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, e ainda no âmbito das matérias a seguir identificadas:
 - a) Medidas de política, legislação e regulamentação relativas a organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores;
 - b) Depósito e promoção da publicação de convenções coletivas, acordos de revogação, acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias;
 - c) Emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho;
 - d) Publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções coletivas;
 - e) Prática dos atos relativos às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores atribuídos por lei ao ministério responsável pela área laboral;
 - f) Registo de acordos sobre o envolvimento dos trabalhadores no âmbito de empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, de sociedades anónimas europeias e de sociedades cooperativas europeias, e sobre a identidade dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores;
 - g) Organização de bases de dados sobre a regulamentação coletiva de trabalho e as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores;
 - h) Prestação de informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos diversos setores de atividade e empregadores;
 - i) Elaboração de relatórios e respostas a questionários respeitantes, nomeadamente, à preparação ou aplicação de instrumentos normativos comunitários e internacionais.
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 3 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) Exercício efetivo de funções em área jurídica;
- b) Sólidos conhecimentos da legislação laboral;
- c) Conhecimentos bastantes de informática na ótica do utilizador;
- d) Aptidão para trabalhar em equipa, bom relacionamento interpessoal, espírito de iniciativa e capacidade de adaptação a contextos diversos, boa capacidade de expressão escrita e oral.

12. Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Direito, prevista na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março - "380 Direito". Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13. Posicionamento remuneratório: 2.ª posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, no valor de € 1.333,35, 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 do posto 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 20.º da Portaria.

15. Métodos de seleção: Nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal um método de seleção obrigatório (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular) e um método de seleção facultativo.

15.1 Método de seleção obrigatório:

15.1.1 Prova de Conhecimentos (PC) 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, e 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) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- c) Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, que aprova a orgânica da DGERT.

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

15.1.4 A prova tem carácter 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 aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será aplicada aos/às candidatos/as integrados/as na carreira de Técnico Superior que se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos 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 as atividades caracterizadoras dos postos 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 ao posto de trabalho a ocupar – 1 ponto; Publicação de estudos, artigos ou textos no âmbito das matérias associadas ao posto de trabalho a ocupar – 1 ponto; Participação como orador/a em seminários, congressos ou conferências em matérias associadas ao posto 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 – 2 pontos; 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 n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.
- 15.2 Método de seleção facultativo:
- 15.2.1 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a.
- 15.2.2 Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.
- 15.2.3 A Entrevista de Avaliação de Competências 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.
- 15.2.4 Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: entre 20 a 30 minutos.
- 15.2.5 As competências a avaliar serão as seguintes:
- a) Orientação para resultados;
 - b) Análise da informação e sentido crítico;
 - c) Conhecimentos especializados e experiência;
 - d) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
 - e) Relacionamento interpessoal.

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 finais:

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

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

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AC = Avaliação Curricular

17. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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 3 e 4 do artigo 21.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 de avaliação de competências, por notificação, através de uma das formas previstas no artigo 6.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 EAC.
19. Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as por uma das formas previstas no artigo 6.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:
- Dirigir todas as fases do procedimento concursal;
 - Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos;
 - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
 - Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;
 - Pedir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
- 21.2 Composição do Júri:
- Presidente – Dr. Rui Manuel do Carmo Abreu – Diretor de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho
- Vogais efetivos:
- 1.ª Vogal – Dr.ª Ana Isabel Mendes Duarte – Técnica Superior da Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos
- 2.ª Vogal – Dr.ª Celina da Conceição Santos Cardoso – Técnica Superior da Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho
- Vogais suplentes:
- 1.ª Vogal – Dr.ª Maria Luísa Barreto Belo Carmona – Técnica Superior da Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho
- 2.ª Vogal – Dr. Paulo Duarte Félix de Oliveira – Técnico Superior da Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho

Handwritten signatures in black and blue ink, located in the top right corner of the page.

22. 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.
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.

Handwritten marks in the top right corner, including a signature and a blue scribble.

ANEXO 2

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	

Handwritten marks in the top right corner, including a signature and a blue checkmark.

ANEXO 3

GRELHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO

OFERTA BEP N.º

UNIDADE ORGÂNICA

IDENTIFICAÇÃO DO/A CANDIDATO/A

N.º CANDIDATO/A

NOME

Competência 1	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). 2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. 3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. 4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. 	20%	A preencher	A preencher
Competência 2	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO	Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. 2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. 3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. 4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. 	20%	A preencher	A preencher
Competência 3	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA	Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. 2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. 3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. 4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. 	20%	A preencher	A preencher

Handwritten initials and a signature.

Competência 4	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. 2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. 4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	20%	A preencher	A preencher

Competência 5	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. 2. Trabalha com pessoas com diferentes características. 3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. 4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.	20%	A preencher	A preencher

Resultado

#VALOR!

Resultado Final da Entrevista de Avaliação de Competências

Nível classificativo		Escala
Elevado = 20 valores	<input type="text" value="#VALOR!"/>	100%
Bom = 16 valores	<input type="text"/>	75% a 99%
Suficiente = 12 valores	<input type="text"/>	50% a 74%
Reduzido = 8 valores	<input type="text"/>	30% a 49%
Insuficiente = 4 valores	<input type="text"/>	0% a 29%

Apreciação global

O Júri do Concurso

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal