

**Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho
na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Gabinete
Nacional de Segurança**

Ata n.º 1

Aos dezassete dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três, nas instalações do GNS, sito na Rua da Junqueira, n.º 69,1300-342 Lisboa reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do IPQ, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente	Manuel da Costa Honorato	Sub-Diretor Geral do Gabinete Nacional de Segurança
Vogal Efetivo	José Manuel Morais Codeço	Chefe da equipa Multidisciplinar de Assessoria e Gestão da Informação do Gabinete Nacional de Segurança
Vogal Efetiva	Lígia Maria Duarte Farrica	Consultora da Direção da Área de Recursos Humanos do Gabinete Nacional de Segurança

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Diretor Geral do Gabinete Nacional de Segurança de 11 de agosto de 2023, exarado na Informação n.º 2023/757, de 9 de agosto de 2023.

No âmbito das competências definidas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, o Júri reuniu na presente data com a seguinte ordem de trabalhos:

- Definir os métodos de seleção a utilizar no procedimento, bem como estabelecer os critérios de apreciação e de ponderação dos mesmos e o sistema de classificação e respetiva fórmula classificativa;
- Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como a legislação e documentação de suporte à sua realização.

1. Caraterização do posto de trabalho

O recrutamento a efetuar pelo presente procedimento concursal visa a ocupação de um posto de trabalho, na carreira de técnico superior, do mapa de pessoal do GNS, para desempenho de funções de grau de complexidade funcional 3, na área de Recursos Humanos, com o seguinte conteúdo funcional:

O Técnico Superior desempenhará funções de grau de complexidade 3, deve ter em conta os objetivos a alcançar pelo Serviço, apoiando com responsabilidade e rigor a Área de Recursos Humanos, designadamente:

- a) Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão na Área de Recursos Humanos;
- b) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral e especializado na Área de Recursos Humanos e Gestão Documental;
- c) Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- d) Gestão do mapa de pessoal, nomeadamente:
 - i. Acompanhar os processos de recrutamento no GNS e CNCS, em especial o recrutamento por recurso à modalidade da comissão de serviço;
 - ii. Elaborar a documentação de suporte à abertura dos procedimentos de recrutamento;
 - iii. Colaborar na elaboração da proposta de Orçamento do GNS, no que aos Recursos Humanos concerne.
- e) Esclarecer questões colocadas pelos colaboradores do GNS e CNCS relativas a matérias de Recursos humanos;
- f) Gestão da Medicina do Trabalho;
- g) Atualização dos dados dos trabalhadores nas bases de dados necessários;
- h) Manter uma lista atualizada das entradas e saídas;
 - i) Elaborar informações e ofícios;
 - K) Atendimento presencial/ telefónico/ correio eletrónico;
 - l) Elaborar/alterar procedimentos e minutas;
- m) Organização do arquivo dos processos individuais.

2. Métodos de seleção

Nos termos do previsto no n.º 4 e 5 do art.º 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 e atendendo ao facto do presente procedimento concursal se circunscrever a candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente constituído, o despacho que determinou a sua abertura definiu a aplicação de um único método de seleção obrigatório, com a ponderação de 70% na classificação final, em conformidade com o disposto no n.º 5 do art.º 17.º da Portaria. Assim, por aplicação de tais preceitos, será realizado um dos seguintes métodos:

- Prova de Conhecimentos, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar e, aos que 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;

- Avaliação Curricular, aos candidatos que se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham, por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

O método de seleção facultativo a utilizar será a Entrevista de Avaliação de Competências, com a ponderação de 30% na classificação final, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do art.º 18.º da Portaria.

3. Valoração dos métodos de seleção

O sistema de valoração de cada um dos métodos de seleção a utilizar consta no art.º 9.º da Portaria e, de acordo com os n.ºs 9 e 10 desse artigo, cada um dos métodos de avaliação tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

4. Prova de conhecimentos (PC)

O método obrigatório prova de conhecimentos visa 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.

A prova de conhecimentos será de natureza teórica, com a duração máxima de 45 minutos, sob a forma escrita, efetuada em suporte papel, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação identificada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou eletrónico.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a) Atribuições e competências do Gabinete nacional de Segurança;
- b) Legislação no âmbito do Emprego Público.

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a que abaixo se indica:

- Lei orgânica do GNS aprovada pelo Decreto-Lei n.º 3/2012, de 16 de janeiro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 162/2013, Decreto-Lei n.º 69/2014 e decreto-Lei n.º 136/2017;
- Código de Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º m4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual;
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

5. Avaliação Curricular (AC)

O método de seleção avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo obrigatoriamente considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) A habilitação académica, onde se pondera a titularidade do grau académico exigido ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional, diretamente relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;
- d) A Avaliação do Desempenho, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos, cuja ponderação é feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média dos três ciclos.

A avaliação curricular é classificada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, tendo o Júri deliberado, ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 30 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$$

Em que:

HA – Habilitação académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação de Desempenho.

5.1. Habilitação Académica (HA)

De acordo com o critério da proporcionalidade e considerando a possibilidade de existência de níveis académicos diferenciados, o Júri decidiu, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, escalonar as habilitações académicas de base, atribuindo respetivamente:

- ✓ **14 valores** - a quem seja titular do grau de Licenciado.
- ✓ **16 valores** - aos titulares do grau de Mestre.
- ✓ **20 valores** - a quem seja titular do grau de Doutor.

Será igualmente atribuída a pontuação de **12 valores** aos candidatos detentores de nível habilitacional inferior à licenciatura, situação aplicável apenas aos candidatos já inseridos na carreira de técnico superior, nos termos do n.º 1 do art.º 115.º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pelo art.º 42.º da citada Lei n.º 35/2014.

5.2. Formação Profissional (FP)

Na formação profissional o Júri decidiu considerar a formação dos últimos 10 anos (por uma questão de desatualização da legislação aplicável ao posto de trabalho) e relevar todas as ações de formação, especificamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, desde que relevantes para o desempenho da função inerente ao posto de trabalho.

A participação nestas ações será classificada cumulativamente, até um máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte classificação:

Natureza das ações de formação	Total de horas por ação de formação		
	Até 7 horas	Igual a 7 horas e inferior a 30 horas	Igual ou superior a 30 horas
Diretamente relacionadas com a função do posto de trabalho	1	3	5

Sempre que a duração das ações de formação, dos cursos, seminários, colóquios ou congressos não seja referida, a respetiva participação será pontuada com 1 valor.

Nos cursos que se desenvolvam por diferentes módulos, estes não serão pontuados individualmente, mas sim considerados como apenas um curso.

5.3. Experiência Profissional (EP)

Neste fator, o Júri considerará a experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, dentro da caracterização do posto de trabalho colocado a concurso.

A valoração/pontuação da experiência profissional será obtida através da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{0,5 T + 1,5 APT}{2}$$

Em que:

EP = Experiência profissional;

T = Tempo em funções públicas;

APT = Tempo de execução de atividades caracterizadoras dos postos de trabalho conforme descrição supra;

O tempo em funções públicas será objeto da seguinte pontuação:

Duração em anos completos	Valores
Até 2 anos (inclusive)	4
Superior a 2 e inferior ou igual a 4 anos	8
Superior a 4 e inferior ou igual a 6 anos	12
Superior a 6 e inferior ou igual a 8 anos	16
Superior a 8 anos	20

Por sua vez a experiência em atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar é pontuada de acordo com a seguinte escala:

Experiência/Duração em anos completos	Valores
Até 1 ano (inclusive)	4
Superior a 1 e inferior ou igual a 2 anos	8
Superior a 2 e inferior ou igual a 4 anos	12
Superior a 4 e inferior ou igual a 6 anos	16
Superior a 6 anos	20

Valores cumuláveis, não podendo exceder os 20 valores.

5.4. Avaliação do Desempenho (AD)

Na avaliação do desempenho, nos termos do estabelecido na alínea d) do artigo 11.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, releva para apreciação, feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média aritmética dos últimos três ciclos avaliativos, sendo que:

$$AD = \frac{C1 + C2 + C3}{3}$$

Em que:

AD = Avaliação de desempenho

C1 = Ano 1

C2 = Ano 2

C3 = Ano 3

A menção quantitativa da avaliação de desempenho será convertida para a escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não tenha avaliação de desempenho em algum dos anos por não aplicação do organismo serão atribuídos 10 valores, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria.

6. Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para um desempenho de qualidade com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere.

A entrevista de avaliação de competências terá uma duração até 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o posto de trabalho em causa, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, determinando o Júri as seguintes competências:

- a) Autonomia, em que se visa analisar a capacidade de tomar decisões ponderadas (incorporando informação de natureza diversa, incluindo a opinião de outros elementos) na devida altura, tendo em conta as consequências das decisões e medidas em causa;
- b) Comunicação, em que se pretende verificar se comunica, oralmente e por escrito, com clareza, fluência e exatidão; se adapta a linguagem utilizada às características dos interlocutores e preocupa-se com o entendimento da mensagem; se sabe dizer e sabe ouvir; se quando comunica acrescenta valor e ajuda a resolver problemas;
- c) Orientação para resultados, em que se pretende analisar se tem a propensão para a ação e para ver as coisas feitas; se prossegue objetivos definidos e assumidos proactivamente com intenção de os superar; se é empenhado em melhorar e tentar novas coisas; se se testa em relação a padrões elevados de excelência;
- d) Trabalho em equipa, em que se visa analisar a capacidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas, independentemente da área a que pertencem, partilhando tarefas e resultados; se escuta a opinião dos outros; se é capaz de modificar a sua opinião, se forem apresentados argumentos convincentes, e aceita sem reservas a vontade da maioria; se está sempre disponível para ajudar os colegas e luta para que a equipa atinja os objetivos.

Este método será valorado numa escala 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, 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, não podendo ultrapassar os 20 valores.

7. Classificação final

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = 70\% (AC \text{ ou } PC) + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

PC - Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

8. Notificações e publicações de resultados dos métodos de seleção

Tendo em consideração o disposto no art.º 6.º da Portaria, o Júri deliberou que, no presente procedimento, os candidatos serão notificados, preferencialmente, através de correio eletrónico.

Tendo em consideração o disposto nos artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo e no n.º 4 do art.º 16.º da Portaria, o Júri deliberou que a audiência dos interessados, sempre que a ela houver lugar, deve revestir a forma escrita, através do preenchimento do formulário aprovado para o efeito e respeitar o prazo de 10 dias úteis.

Todas as deliberações do júri foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

O Presidente

(Manuel da Costa Honorato)

O Vogal Efetivo

(José Manuel Morais Codeço)

A Vogal Efetiva

(Lígia Maria Duarte Farrica)