

ATA NÚMERO UM

1. Aos dez dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas 14:30 horas, reuniu na Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS), Direção de Serviços de Gestão Financeira (DF), na Praça de Londres, 2, 11.º andar, 1049-056 Lisboa, o júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da referida Secretaria-Geral e constituído por:

José Afonso Fernandes Almeida Braguez, Diretor de Serviços, como Presidente;

Helena Maria Braz Oliveira, Chefe de Divisão, 1.ª vogal efetiva que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

Pedro David Ferreira Vila Verde, Técnico Superior, 2.ª vogal efetivo;

- 1.1- A reunião foi agendada na sequência da notificação dos elementos do júri, da autorização da abertura do concurso e constituição do júri, proferida por despacho da Secretária-Geral em 06/08/2024, exarado informação I-SG/DRH-RH-NRH/17270/2024, tendo já sido enviado o aviso (extrato) para publicação no Diário da República e que servirá de base para o preenchimento de formulário próprio na Bolsa do Emprego Público (www.bep.gov.pt), e para a publicitação na página eletrónica do serviço, tudo nos termos do exigido no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designado diploma concursal ou simplesmente Portaria, e com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Elaboração da Prova de Conhecimentos (PC) e critérios de correção, bem como fixar os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), métodos de seleção fixados para o presente procedimento concursal comum, respetivamente obrigatórios e complementares.

- 1.2- A elaboração dos parâmetros de avaliação, critérios e grelhas de avaliação, com base nos quais terá lugar a classificação de cada candidato, antes da publicitação do procedimento visa

Handwritten signatures and initials in blue ink.

garantir maior objetividade e imparcialidade e obedece ao disposto no n.º 2 do artigo 9.º, do diploma concursal.

1.3- Tendo em conta as disposições pertinentes do normativo concursal, bem como os avisos que vai publicitar o concurso, o júri deliberou, por unanimidade.

2. Considerando os pontos catorze a catorze cinco um do Aviso, sobre formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com o artigo 11.º do normativo concursal e tendo em vista facilitar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, é aprovada a ficha de verificação de requisitos, apendiculada à presente ata sob o **anexo I** e que dela faz parte integrante.

2.1- No preenchimento do referido anexo devem ser observadas as seguintes regras:

- A falta da declaração do serviço de origem ou a sua desconformidade parcial com o exigido não terá relevância se o candidato a protestar juntar e ficar minimamente demonstrado que a falta não lhe é imputável;
- Sem prejuízo do que antecede a ausência de um ou mais documentos identificados no ponto catorze cinco conduz à exclusão do candidato;
- A falta da declaração do conteúdo funcional inviabiliza a aplicação do método “avaliação curricular”;
- A ausência da declaração de consentimento para efeitos de RGPD pode ser colmatada até à realização da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- No que concerne à falta de eventual prova, parcial ou total, dos factos invocados no curriculum, designadamente quanto à formação profissional acarreta a sua inconsideração.

3- Considerando o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP e o disposto no número quinze do aviso o júri procedeu, ao abrigo da sua discricionariedade técnica, ao preenchimento dos critérios dos métodos de seleção da seguinte forma:

3.1. A **prova de conhecimentos**, suas instruções e critérios de correção é a que consta em anexo à presente ata (**anexo II**) e tem carácter confidencial até à sua realização.

3.2. Na aplicação da **avaliação curricular** serão utilizados os seguintes critérios:

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação do Desempenho (AD)

Ponderados da seguinte forma:

3.2.1.- Habilitações Académicas (HA). Tendo em conta o peso relativo deste fator, a habilitação mínima exigida, a **licenciatura**, preferencialmente em gestão, economia, contabilidade e administração pública e a circunstância de eventual detenção de habilitação superior à exigida pode potenciar o desempenho, este item é classificado da seguinte forma:

Pontuação máxima de **três valores** assim distribuídos:

- Licenciatura preferencial → dois valores vírgula oito
- Habilitação superior na área preferencial → três valores
- Licenciatura noutra área → dois valores
- Habilitação superior noutra área → dois valores vírgula cinco

O júri só irá considerar graus académicos completos.

3.2.2- Formação Profissional (FP) – Apesar de, em regra a formação não estar sujeita a avaliação, o que se pode traduzir em fator negativo, não se tem dúvidas quanto à relevância deste fator no desenvolvimento das competências dos candidatos, pelo que vai ser valorado com a pontuação máxima de **quatro valores**, assim distribuídos:

- Ações com duração até trinta horas cada zero vírgula quatro até ao limite de dois valores.
- Ações com duração igual ou superior a trinta horas são valoradas com um valor até ao limite de dois valores.

Só releva formação profissional devidamente certificada e diretamente conexas com o posto de trabalho a prover, designadamente ligadas à área financeira, contabilidade e informática.

Em caso de necessidade o júri delibera casuisticamente se a ação de formação é subsumível no conceito de “diretamente conexa com o posto de trabalho concursado”, sendo que não sendo demonstrada a duração da ação é valorado pelo mínimo previsto.

3.2.3- Experiência Profissional (EP) - Afigurando-se ao júri que é um fator relevante, atendendo ao desenvolvimento das competências dos candidatos que proporciona e não se olvidando outras capacitações adequadas, traduzidas em tarefas e incumbências excecionais cometidas e que indiciam melhor preparação, técnica e comportamental, é este fator valorado com **dez valores** distribuídos da seguinte forma:

- Antiguidade, traduzida em anos de experiência na função pública, ou outra similar, independentemente da carreira e do organismo onde foram exercidas, a que é atribuído **um valor** nos seguintes termos:

- Cinco décimas para antiguidade até cinco anos;

- Um valor para antiguidade igual ou superior a cinco anos.
- Experiência preferencial, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas (isto é, na área de gestão ou contabilidade) nos seguintes termos:
 - Três valores para experiência até 5 anos
 - Seis valores para experiência igual ou superior a 5 anos.
- Outras Capacitações Adequadas (OCAS), traduzida nas experiências ou capacitações que indiquem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de **três valores**, assim distribuídos:
 - Monitorização de ações de formação → zero vírgula cinco décimas cada;
 - Membro efetivo de júri de concurso de pessoal → zero vírgula cinco décimas cada;
 - Participação em grupos de trabalho → zero vírgula cinco décimas cada;
 - Participação como orador em conferência/palestra → zero vírgula cinco décimas cada.

Sendo que a participação em grupos de trabalho só releva se formalmente constituído por despacho de titular de cargo de direção superior ou intermédia ou equiparado.

3.2.4- Avaliação do Desempenho (AD) – Considerando que com a institucionalização do SIADAP foi credibilizado este importantíssimo instrumento de gestão, ainda que sem cuidar de refletir sobre eventuais necessidades de melhoria, entende o júri atribuir-lhe a pontuação máxima de **três valores** distribuídos pelos últimos três ciclos avaliativos desde que se trate de avaliação SIADAP ou outras (mas neste caso a valoração a atribuir é de 50%), nos seguintes termos:

- Menção máxima, um valor cada ciclo;

- Menção imediatamente inferior à máxima, zero vírgula sete décimas por cada ciclo;
- Menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior, zero vírgula cinco décimas por cada ciclo;
- Inadequado, zero valores por cada ciclo.

De referir que o júri vai considerar os últimos três ciclos avaliativos, os biénios 2021/2022, 2019/2020 e 2017/2018, sendo atribuída a classificação de zero vírgula cinco décimas por ciclo não avaliado por fator não imputável ao candidato.

No sentido de operacionalizar a avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como **anexo III**.

4- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Tendo presente a alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, constata-se que este método de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Assim, tendo em conta os objetivos visados com a entrevista, considerando sobretudo o perfil pretendido e usando da discricionariedade técnica que lhe assiste, deliberou o júri:

4.1– A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma duração aproximada de vinte minutos, sendo que a atribuição da competente avaliação far-se-á imediatamente após a sua realização, preenchendo-se a ficha individual apelidada de **anexo IV**.

4.1.1– Os candidatos serão genericamente confrontados com as mesmas questões temáticas a definir imediatamente antes da realização da primeira entrevista.

4.2– A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e fórmula:

*RV
Hobbes*

$$EAC = (M + AMC + EFV + CIRI) / 4$$

Em que:

- M = Motivação
- AMC = Adaptação e melhoria contínua
- EFV = Expressão e fluência verbais
- CIRI = Capacidade de interação e relacionamento interpessoal

4.2.1– A atribuição das diferentes classificações possíveis na entrevista far-se-á de acordo com o item da ficha da entrevista profissional de seleção onde forem subsumíveis as respostas dadas pelos candidatos.

4.2.1.2- A ponderação a atribuir a cada fator é de acordo com as menções de «elevado», «bom», «suficiente», «reduzido» e «insuficiente», a que correspondem as pontuações numéricas de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente.

4.2.1.3– O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:

- Motivação é o fator ou conjunto de fatores determinantes da candidatura, designadamente o projeto que o candidato possa ter para o exercício das funções concursadas, permanente compromisso com o Serviço Público e a orientação para resultados.
- Adaptação e melhoria contínua é a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.
- Expressão e fluência verbais é a forma ou facilidade na transmissão das ideias, analisadas pelo júri no que respeita à respetiva organização e coerência (estruturação do discurso) e à facilidade e linearidade de transmissão e consequente apreensão do conteúdo significativo do pensamento do candidato (clareza da mensagem).

- Capacidade de interação e relacionamento interpessoal traduz-se na apetência para interagir 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.

5- Classificação Final (CF) – Considerando o disposto no ponto quinze do aviso será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

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

5.1- O produto de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

5.2- Em caso de eventuais situações de empate aplicam-se, sucessivamente os critérios de desempate constantes no artigo 24º da Portaria como determinado no ponto vinte do aviso e em caso de necessidade tem prioridade o candidato mais novo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas 15:30 horas, pelo que foi lavrada a presente ata que depois de lida foi aprovada por se considerar conforme e vai ser assinada pelos elementos do júri.

Presidente



José Afonso Fernandes Almeida Braguez

1ª Vogal efetiva



Helena Maria Braz Oliveira



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



SGMTSSS

SECRETARIA-GERAL MINISTÉRIO DO TRABALHO
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

2.º Vogal efetivo

Pedro David Ferreira Vila Verde

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA SGMTSSS DF/Dfin**

Aviso (extrato) n.º 19454/2024/2, DR 2.ª série n.º 169 de 02/09 / BEP - OE202409/0022

Ata n.º 1
Anexo I

Ficha de verificação de requisitos

Nome do/a Candidato/a: _____

Requisito	Designação	Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo (até 16.09.2024 inclusivé).		
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos no ponto 14 do aviso.		
3	Declaração de consentimento (RGPD).		
4	Declaração do serviço de origem.		
5	Declaração do conteúdo funcional		
6	Cópia do certificado de habilitações.		
7	Comprovativos da formação profissional.		
8	Curriculum Vitae.		
		Resultado:	Admitido Excluído

Observações:

Lisboa 10 / 09 / 2024

O JÚRI,


H. V. Oliveira

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA
SGMTSSS DF/Dfin

Aviso (extrato) n.º 19454/2024/2, DR 2.ª série n.º 169 de 02/09 / BEP - OE202409/0022

Ata n.º 1
Anexo III

Ficha de avaliação curricular

Nome do/a Candidato/a:

Habilitações académicas (3 valores)				Formação profissional (4 valores)		Experiência Profissional (7 valores)							OCAS (3 valores)					Avaliação do desempenho (3 valores)			
Licenciatura Preferencial 2,8	Hab. Sup. na área preferencial 3,0	Licenciatura noutra área 2,0	Hab. Sup. noutra área 2,5	< 30 horas Max. 2 0,4 cada	> = 30 horas Max. 2 1 cada	Antiguidade (1 valor)		Experiência (6 valores)			GT 0,5 cada	AF 0,5 cada	OC 0,5 cada	Máxima 1 cada	Imediatamente Inferior 0,7 cada	Outras ou S/A 0,4 cada	Inadequado 0,0				
						Até 5 anos 0,5	> = 5 anos 1	Até 5 anos 3	> = 5 anos 6	Júri 0,5 cada											
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Observações:																	0,0				

O JÚRI,

Handwritten signatures and initials

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA SGMTSSS DF/Dfin**

Aviso (extrato) n.º 19454/2024/2, DR 2.ª série n.º 169 de 02/09 / BEP - OE202409/0022

Ata n.º 1
Anexo IV

Ficha de entrevista de avaliação de competências

Nome: _____

Parâmetro de avaliação	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Nível	Classificação
Motivação					
Adaptação e melhoria continua					
Expressão e fluência verbais					
Capacidade de interação e relacionamento interpessoal					
					0

Lisboa, 10 / 09 / 2024

O JÚRI,





Handwritten signature and initials

Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:

1 - MOTIVAÇÃO

Pontuação: _____ Valores

Revela excecional motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Elevado (20 valores)
Revela grande motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Bom (16 valores)
Revela motivação para o tipo de funções a que se candidata, mas sem aparentar especial gosto pela natureza concreta do cargo a que se candidata.	Suficiente (12 valores)
Revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Reduzido (8 valores)
Revela ausência de motivação ou gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Insuficiente (4 valores)

2 - ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Pontuação: _____ Valores

Revela excecional capacidade e conforto em meios desconhecidos, adapta-se a todos os ambientes e foca-se na melhoria do seu desempenho.	Elevado (20 valores)
Boa capacidade de adaptação e bom foco na melhoria do seu desempenho.	Bom (16 valores)
Revela significativa capacidade de motivação e melhoria continua. Está mal adaptado à mudança.	Suficiente (12 valores)
Tem pouca capacidade de adaptação, rígido no pensamento e não se foca na melhoria.	Reduzido (8 valores)
Não tem de todo capacidade de motivação e não se foca na melhoria do desempenho, sendo indiferente a tudo e todos.	Insuficiente (4 valores)

[Handwritten signature]

3 - EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS

Pontuação: _____ Valores

Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excecionalmente lógica e estruturada, revelando excelente capacidade de comunicação oral.	Elevado (20 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma muito lógica e bem estruturada, revelando muito boa capacidade de comunicação oral.	Bom (16 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, revelando capacidade de comunicação oral.	Suficiente (12 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, por vezes, de forma lógica e linear, revelando alguma capacidade de comunicação oral.	Reduzido (8 valores)
Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.	Insuficiente (4 valores)

4 - CAPACIDADE DE INTERAÇÃO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Pontuação: _____ Valores

Revela elevada capacidade de interação com o outros e relaciona-se proativamente e no interesse do serviço criando ambiente propicio ao desenvolvimento.	Elevado (20 valores)
Boa capacidade de interação e relacionamento. Gera bom ambiente que potencia a produtividade.	Bom (16 valores)
Tem bastante capacidade de interação e gera ambiente adequado à produtividade.	Suficiente (12 valores)
Interage por obrigação com outros gerando conflito e tensão.	Reduzido (8 valores)
Não consegue interagir com os outros. Aceita o conflito e é desinteressado.	Insuficiente (4 valores)

$EPS = (M + AMC + EFV + CIRI) / 4$	EAC = _____	Valores
------------------------------------	-------------	---------

Lisboa, ____/____/____

O JÚRI,