



ATA NÚMERO UM

1- Aos vinte cinco dias do mês de Maio de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu na Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS), Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Contencioso (DJC), na Praça de Londres, 2, 13.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 para a Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Contencioso, constituído por:

Filipe Manuel Lourenço Pereira, diretor de serviços, como presidente;

Nuno Miguel Nunes Barata Alves, técnico superior, 1.º vogal efetivo que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

Teresa Paulo Godinho Azevedo Aradas, técnica superior, 2.º 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 Adjunta em 03/05/2023, exarado na informação I-SG/DRH-RH-NRH/9794/2023, 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 e critérios de correção, bem como fixar os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), métodos de seleção fixados para o presente procedimento concursal comum, respetivamente obrigatórios e complementar.

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





- 1.3- Aberta a sessão o júri passou, de imediato, à análise do conteúdo do aviso que vai publicitar o concurso, bem como o conteúdo do aviso a publicitar na BEP.
- **1.3.1** Tendo em conta as disposições pertinentes do normativo concursal, bem como os avisos que vão 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 profissional de seleção.
 - 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 art.º 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 em Direito e a circunstância de eventual detenção de habilitação superior à exigida poder potenciar o desempenho, este item é classificado da seguinte forma:

Pontuação máxima de 3 valores assim distribuídos:

- Licenciatura → dois valores;
- Habilitação superior a Licenciatura → três valores.
- 3.2.1.1- O júri só irá considerar graus académicos completos.
- 3.2.1.2 Considera-se exclusivamente licenciatura ou habilitação superior em Direito.
- 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 cinco valores, assim distribuídos:
 - Ações com duração até trinta horas cada com zero vírgula quatro até ao limite de 2 valores.





- Ações com duração igual ou superior a trinta horas são valoradas com um valor até ao limite de 3 valores.
- **3.2.2.1-** Só releva formação profissional devidamente certificada e diretamente conexionada com o posto de trabalho a prover, designadamente ligadas à área jurídica na sua vertente mais ampla, avaliação de desempenho e contratação pública.
- 3.2.2.2- 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:
 - <u>Antiguidade</u>, 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.
 - <u>Experiência preferencial</u>, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas (isto é, na área jurídica) nos seguintes termos:
 - Três valores para experiência até 5 anos.
 - Seis valores para experiência igual ou superior a 5 anos
- 3.2.4- <u>Outras Capacitações Adequadas</u> (OCAS) Aqui consideradas experiências ou capacitações que indiciem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de três valores, assim atribuídos:





- Monitoria 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 intermédia de 1.º grau ou similar.

- 3.2.5- <u>Avaliação do Desempenho (AD)</u> 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 dois valores distribuídos pelos últimos dois 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 por cada ciclo;
 - Menção imediatamente inferior à máxima, zero vírgula sete décimas por cada ciclo;
 - Menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior, zero vírgula quatro décimas por cada ciclo;
 - Inadequado, zero valores por cada ciclo.

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

Caso o candidato informe que nos dois biénios indicados não foi avaliado o júri irá substitui-lo pelo biénio imediatamente anterior, isto é, 2017/2018.

- **3.2.5.1** No sentido de operacionalizar a avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como **anexo III.**
- **4- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** Tendo presente a alínea b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, constata-se que este método de seleção 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.

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 profissional de seleção 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:

$$EPS = (M + AMC + EFV + CIRI) : 4$$

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 elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, menções a que correspondem, respetivamente as pontuações numéricas de 20, 16, 12, 8 e 4.
 - 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:

- 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 art.º 24.º 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 treze 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.

Fresidente Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo



Nome do(a) Candidato(a):





PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS - Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Contencioso

Aviso (extrato) n.º 10455/2023, DR II série n.º 103 de 29/05

BEP - OE202305/1051

Ficha de verificação de requisitos

Ata n.º 1 Anexo I

Requisito	Designação			Não
1	Candidatura dentro do prazo (até 14.06.2023 inclusivé).			
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos do aviso da BEP	no ponto 14		
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:	Admitida	Excluída

Lisboa,





NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS - Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Contencioso PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO

Anexo III Ata n.º 1

Aviso (extrato) n.º 10455/2023, DR II série n.º 103 de 29/05

BEP - 0E202305/1051

Ficha de avaliação curricular

Nome do/a Candidato/a:

oq)	Inadequado	0	0,0
desembe	Avaliação do desempenho (2 valores)		0,4	0,0
aliacão do	(2 va	Máxima Im. Inf.	1 cada 0,7 cada	0,0
4		Máxima	1 cada	0,0
		00	0,5	0,0
	AS ores)	AF	0,5	0,0
	OCAS (3 valores)	GT	9'0	0,0
rofissional res)		Júri	0,5	0,0
Experiência Profissional (10 valores)	ência ores)	≥5 anos	9	0,0
Ä	Experiência (6 valores)	Até 5 anos	ဗ	0,0
	idade Ilor)		-	0,0
	Antiguidade (1 valor)	Até 5 anos ≥5 anos	0,5	0,0
rofissional	ores)	≥30 horas Max. 3	1 cada	0,0
Formação profissional	(5 valores)	Hab. Sup. <30 horas ≥30 horas Direito Max. 2	0,4 cada	0'0
Habilitações	(3 valores)	Hab. Sup. Direito	3,0	0,0
Habilit	(3 val	Lic. Direito	2,0	0,0

Observações:

Lisboa,

Total









PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS - Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Contencioso

Aviso (extrato) n.º 10455/2023, DR II série n.º 103 de 29/05	/	BEP .	- OE202305/1051
--	---	-------	-----------------

Ata n.º 1 Anexo IV

Ficha de entrevista profissional de seleção

Nome do(a) candidato(a):

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					







Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:

1 - MOTIVAÇAO 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 fur	nções a que se candidata.	Bom (16 valores)
Revela motivação para o tipo de funções a que se candidata gosto pela natureza concreta do cargo a que se candidata.	ı, mas sem aparentar especial	Suficiente (12 valores)
Revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a	ı 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
Revele excecional capacidade e conforto em meios desco ambientes e foca-se na melhoria do seu desempenho.	nhecidos, adapta-se a todos os	Elevado (20 valores)
Boa capacidade de adaptação e bom foco na melhoria do se	Bom (16 valores)	
Revele significativa capacidade de motivação e melhoria cor mudança.	ntínua. Está mal adaptado à	Suficiente (12 valores)
Tem pouca capacidade de adaptação, rigido no pensamento	Reduzido (8 valores)	
Não tem de todo capacidade de motivação e não se foca na sendo indiferente a tudo e todos.	melhoria de desempenho,	Insuficiente (4 valores)







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
Revele elevada capacidade de interação com os outros e relaciona-se proativamente e no interesse do serviço criando ambiente propício ao desenvolvimento.	Elevado (20 valores)
Boa capacidade de interação e relacionamento. Gere 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 desinterressado.	Insuficiente (4 valores)

EPS=M+AMC+EFV+CIRI/4	EPS=	0	Valores

Lisboa,