

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Luz', 'A', and 'S'.

ATA NÚMERO UM

1- Aos seis dias do mês de Fevereiro de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu na Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS), Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos (DRH), na Praça de Londres, 2, 10º 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, relativo à referência C e constituído por:

Fernando Augusto Gomes Assunção, diretor de serviços, como presidente;

Maria Irene Marques da Silva Luz, chefe de divisão, 1º vogal efetivo que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

Maria Antónia Rico Begucho Jorge Moreira, técnica superior, 2º vogal efetivo;

Pedro David Ferreira Vila Verde, técnico superior, 1º vogal suplente;

Sara Daniela Lopes Barroso, técnica superior, 2º vogal suplente;

A presença simultânea de todos os elementos do júri deve-se à circunstância de se entender relevante que todos estejam aptos a colaborar na tramitação concursal além de se entender que o contributo dos suplentes pode potenciar os critérios a definir.

1.1- A reunião foi agendada na sequência da notificação dos elementos do júri, por informação verbal desta data, 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 nas alíneas a), a c) do nº 1 do art.º 11º da Portaria N.º 125-A/2019, de 30 de Abril, 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 da fundamentação, 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 6 do artº 11º 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 treze a treze cinco um, sobre formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com os art.ºs 19º e 20º do normativo concursal e tendo em vista facilitar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, dentro do prazo estipulado no art.º 18º da referida Portaria, é aprovada a ficha de verificação de requisitos, apendiculada à presente ata sob o **anexo I** e que dela faz parte integrante.

De referir que atenta a circunstância do aviso de abertura do concurso ter três referências (A, B e C), para áreas funcionais distintas e com júris diferentes, o júri deliberou aceitar cópia de candidatura às três áreas, remetida pelo expediente ou por outro júri e promove oficiosamente a remessa de cópia ao júri de referência A ou B, se for caso disso.

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 treze cinco conduz à exclusão do candidato;
- A falta da declaração do conteúdo funcional inviabiliza a aplicação do método “avaliação curricular”;

(Handwritten signatures)

- A ausência da declaração de consentimento para efeitos de RGPD pode ser colmatado 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 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP e o disposto no número catorze 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 preferencial na área das Ciências Sociais 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 (preferencial) → dois valores, virgula oito décimas
- Habilitação superior na área preferencial → três valores
- Licenciatura noutra área → dois valores
- Habilitação superior noutra área → dois valores vírgula cinco décimas

3.2.1.1- O júri só irá considerar graus académicos completos.

3.2.1.2 – Considera-se licenciatura ou habilitação superior nas áreas das ciências sociais as que se subsumam neste conceito, designadamente serviço social, psicologia, sociologia, etc.

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 conexas com o posto de trabalho a prover, designadamente ligadas à informática e à formação profissional, entendida na sua vertente mais ampla.

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:

- Antiquidade, 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:

[Handwritten signatures and initials]

- 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 da formação) nos seguintes termos:
- Três ou seis valores, respetivamente para experiência até 5 anos ou igual ou superior.

3.2.4- Outras Capacitações Adequadas (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:

- Apoio à Formação à distância → zero vírgula cinco décimas cada;
- 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 1º grau ou similar.

3.2.5- 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 **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 valor por cada ciclo.

De referir que o júri vai considerar os últimos dois ciclos avaliativos os biénios 2015/2016 e 2017/2018, sendo atribuída a classificação de zero vírgula quatro décimas por ciclo não avaliado por facto não imputável ao candidato.

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 a) do nº 1 do artº 6º e o artº 9º do normativo concursal, 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:

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'B', 'Luz', '7', and 'ES'.

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, nos termos do nº 5 do art.º 9º da Portaria, 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 conseqüente 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:

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

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 art.º 27º do normativo concursal como determinado no ponto dezanove 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.

Presidente



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo



1º Vogal suplente



2º Vogal suplente



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS | Referência C - Divisão de Formação

Ata n.º 1
Anexo III

Ficha de avaliação curricular

Nome: _____

Habilitações académicas (3 valores)			Formação profissional (5 valores)		Experiência Profissional (10 valores)				Avaliação do desempenho (2 valores)							
Lic. Pref.	Hab. Sup. Pref.	Outra Lic.	Hab. Sup.	Antiguidade (1 valor)		Experiência (6 valores)		OCAS (3 valores)			Máxima	Im. Inf.	Outras ou S/A			
				Até 5 anos	=>5 anos	Até 5 anos	=>5 anos	MA	Juri	GT				OC		
2,8	3,0	2,0	2,5	<30 horas Max. 2 0,4 cada	=>30 horas Max. 3 1 cada	0,5	1	3	6	0,5	0,5	0,5	0,5	1 cada	0,7 cada	0,4 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

Total 0,0

Observações: _____

O JÚRI,

Lisboa, ____/____/____

[Handwritten signature]

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS
Referência C - Divisão de Formação**

Ata n.º 1
Anexo I

Ficha de verificação de requisitos

Nome do Candidato: _____

Requisito	Designação	Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo (preâmbulo do Aviso).		
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos no ponto 13 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 ___ / ___ / ___

O JÚRI,

Handwritten signatures and initials in blue ink.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS Referência
C - Divisão de Formação**

**Ata n.º 1
Anexo IV**

Ficha de entrevista profissional de seleção

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

Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:

[Handwritten marks and signatures]

1 - MOTIVAÇÃO

Pontuação: _____ Valores

Revela excepcional 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

Revele excepcional capacidade e conforto em meios desconhecidos, adapta-se a todos os contextos 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)
Revele significativa capacidade de motivação e melhoria contínua. 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 adaptação e não se foca na melhoria do desempenho, sendo indiferente a tudo e todos.	Insuficiente (4 valores)

Handwritten signatures and initials in blue ink.

3 - EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS

Pontuação: _____ Valores

Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excepcionalmente 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. 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	EPS= 0 Valores
-----------------------------	-------------------------------------

Lisboa, ___ / ___ / ___

O JÚRI,

