

Handwritten signature and initials in blue ink.

ATA NÚMERO UM

1. Aos 29 dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, pelas 15:00 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 assistente técnico 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;

Ana Cecília Pinto Marques de Matos Castelo Branco, Chefe de Divisão, 1.º vogal efetivo que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

Rosália Maria dos Santos Oliveira, Assistente Técnica, 2.º vogal efetivo;

Helena Maria Braz Oliveira, Chefe de Divisão, 1.º vogal suplente;

Adriana Filipa da Conceição Simões Soares Ribeiro, Assistente Técnica, 2.º 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 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 ainda sido enviado o aviso 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), para a publicitação na página eletrónica do serviço, tudo nos termos do exigido no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterado pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 Profissional de Seleção (EPS), métodos de selecção fixados para o presente procedimento concursal comum, respetivamente obrigatórios e complementares.

- 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 artigo 14.º, n.º 3 do diploma concursal.
- 1.3- Aberta a sessão o júri passou, de imediato, à análise do conteúdo do aviso que vai publicitar o concurso.
- 1.4- Tendo em conta as disposições pertinentes do normativo concursal, bem como o aviso que vai publicitar o concurso, o júri deliberou, por unanimidade.
2. Considerando os pontos treze a treze quatro, sobre formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com o artigo 20.º do normativo concursal e tendo em vista facilitar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, dentro do prazo estipulado no artigo 211.º 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.
- 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 onze conduz à exclusão do candidato;
 - 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 ponto decimo quarto do aviso o júri procedeu, ao abrigo da

sua discricionariiedade 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 conta 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)

3.2.1- Ponderados da seguinte forma:

3.2.1.1- Habilitações Académicas (HA). Considerando o peso relativo das habilitações literárias, pois que por si só são inconclusivas quanto ao perfil do candidato, e sendo previsível a existência de candidatos com habilitação inferior, igual e superior ao 12.º ano, o júri delibera atribuir a este item as seguintes classificações:

- Habilitação superior ao 12.º ano → seis valores
- 12.º ano → cinco valores e cinco décimas
- Inferior ao 12.º ano → cinco valores

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 inferior a trinta horas são valoradas cada com cinco décimas;

- Ações com duração igual ou superior a trinta horas são valoradas com um valor.

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 contabilidade ou área financeira.

3.2.2.2- Em caso de necessidade o júri delibera casuisticamente se a ação de formação é subsumível no conceito de “diretamente conexas 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 sete 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 profissional, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas (isto é na área da contabilidade ou gestão) nos seguintes termos:

- Um valor e oito décimas para experiência até 5 anos
- Dois valores para experiência igual ou superior a 5 anos.

3.2.4- Outras Capacitações Adequadas (OCAS) – Aqui consideradas experiências ou capacitações que indiquem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de quatro valores, assim distribuídos:

- Monitorização de ações de formação → 0,5 cada;

- Membro efetivo de júri de concurso de pessoal → 0,5 cada;
- Participação em grupos de trabalho → 0,5 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.

3.2.5- 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 três valores distribuídos pelos últimos três anos de exercício de funções semelhantes às concursadas, desde que se trate de avaliação SIADAP ou outras (mas neste caso a valoração a atribuir é de 50%), nos seguintes termos:

- Avaliação Excelente → um valor cada ano.
- Avaliação Relevante → oito décimas cada ano.
- Avaliação Adequado → cinco décimas cada ano.
- Avaliação Inadequado → uma décima cada ano.

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 o artigo 6.º do normativo concursal, 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:

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, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º 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.

- **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 treze 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 artigo 27.º 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 16:00 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.

O Presidente



José Afonso Fernandes Almeida Braguez

O 1º vogal efetivo



Ana Cecília Pinto Marques de Matos Castelo Branco

O 2º vogal efetivo



Rosália Maria dos Santos Oliveira

O 1º vogal suplente



Helena Maria Braz Oliveira

O 2º vogal suplente



Adriana Filipa da Conceição Simões Soares Ribeiro

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA A DF/DCont**

Ata n.º 1
Anexo I

Ficha de verificação de requisitos

Nome do Candidato: _____

Requisito	Designação	Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo.		
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos no ponto 13.1 do aviso.		
3	Declaração do serviço de origem.		
4	Declaração do conteúdo funcional		
5	Cópia do certificado de habilitações.		
6	Curriculum Vitae.		
		Resultado:	Admitido Excluído

Observações:

Lisboa 29 / 03 / 2011

O JÚRI,



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
ASSISTENTE TÉCNICO PARA A DF/DCont

Ata n.º 1
Anexo III

Ficha de avaliação curricular

Nome: _____

Habilitações académicas (6 valores)		Formação profissional (4 valores)		Experiência Profissional (7 valores)					OCAS (4 valores)				Avaliação do desempenho (3 valores)						
				Antiguidade (1 valor)		Experiência (2 valores)		Nº ações	Júri		GT		Excelente		Relevante		Adequado		Inadequado
Hab. Sup. 12.º Ano	12.º Ano ou equiv.	Hab. Inf. 12.º Ano	< 30 horas	> = 30 horas	Até 5 anos	> = 5 anos	Até 5 anos	> = 5 anos	Até 5 anos	> = 5 anos	Até 5 anos	> = 5 anos	Nº ações	Júri	GT	Excelente	Relevante	Adequado	Inadequado
6,0	5,5	5	0,5 cada	1 cada	0,5	1	1,8	2	0,5 cada	0,5 cada	0,5 cada	0,5 cada	0,5 cada	0,5 cada	0,5 cada	1 cada	0,8 cada	0,5 cada	0,1 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	0,0	0,0

Observações:

O JÚRI,

Lisboa, 21/03/2022

[Handwritten signatures]
Rochi Fernandes

JAV
HO
ABR
Robinson

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA A DF/DCont**

**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					