

ATA NÚMERO UM

1- Aos vinte cinco dias do mês de outubro 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:

Filipa Cabral de Andrade Duarte Ribeiro Vicente de Sousa, diretora 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 Paula 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 24/10/2023, exarado na informação I-SG/DRH-RH-NRH/25603/2023, 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 complementar e obrigatórios.

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 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 art.º 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 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 do aviso 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:

Handwritten signature and initials

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.

12/12/20
12

- 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 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”.

Não sendo demonstrada a duração da ação, a mesma é valorada 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 jurídica) nos seguintes termos:

- Três valores para experiência até 5 anos;
- Seis 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 três valores, assim atribuídos:

ADA

R

- 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- 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 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 substituí-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

AB
R

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:

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

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 24.º da Portaria como determinado no ponto vinte do aviso e em caso de necessidade tem prioridade o candidato mais novo.

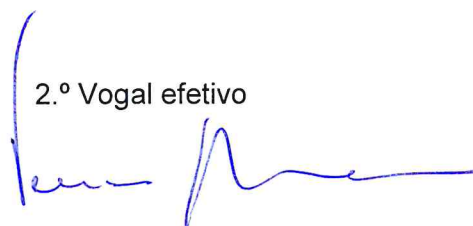
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas treze horas, pelo que foi lavrada a presente ata que depois de lida foi aprovada por se considerar conforme e vai ser assinada pelos elementos do júri.



Presidente



1.º Vogal efetivo



2.º Vogal efetivo

Handwritten signature and initials.

**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 20997/2023, DR II série n.º 211 de 31/10 / BEP - OE202310/1042

Ficha de verificação de requisitos

Ata n.º 1
Anexo I

Nome do Candidato: _____

Requisito	Designação	Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo (até 15.11.2023 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 ___/___/___

O JÚRI,

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 20997/2023, DR II série n.º 211 de 31/10 / BEP - OE202310/1042

Ficha de avaliação curricular

Ata n.º 1
Anexo III

Nome do/a Candidato/a:

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

Total 0,0

Lisboa,

O JÚRI,

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials
R

**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 20997/2023, DR II série n.º 211 de 31/10 / BEP - OE202310/1042

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					
					0

13
4
h

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

Revele excecional capacidade e conforto em meios desconhecidos, adapta-se a todos os _____ 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 motivação e não se foca na melhoria de desempenho, sendo indiferente a tudo e todos.	Insuficiente (4 valores)


 h

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 desinteressado.	Insuficiente (4 valores)

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

Lisboa, ____/____/____

O JÚRI,

