



## ATA NÚMERO UM

1- Aos dezanove 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 Comuns (DC), 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, para a Divisão de Informação, Relações Públicas e Comunicação da Direção de Serviços Comuns prevista no n.º 4, Despacho n.º 3166/2023, DR, II n.º 49, de 9 de março e constituído por:

**Maria Amélia Ribeiro Cardoso**, diretora de serviços, como presidente;

**Maria José de Lima Melo Marques Formigo**, chefe de divisão, 1º vogal efetivo e que substitui a presidente nas suas ausências;

**Luís Alexandre da Silva Rei**, técnico superior, 2º vogal efetivo;

**Sara Daniela Lopes Barroso**, técnica superior, 1º vogal suplente;

**Mara Vera Teodoro Gonçalves**, técnica superior, 2º vogal suplente.

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](http://www.bep.gov.pt)) e para a publicitação na página eletrónica do serviço, tudo nos termos do exigido nas alíneas a), a c) do n.º 1 do art.º 11.º da Portaria N.º 125-A/2019, de 30 de Abril, com as alterações introduzidas 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 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.

*[Handwritten signature and initials in blue ink]*

**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 art.º 11.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, e tendo em conta as disposições pertinentes do normativo concursal, bem como os avisos que vão publicitar o concurso, as regras e os procedimentos que devem ser observados, serão identificados nos pontos seguintes.

**2-** Considerando os pontos treze, a treze ponto cinco ponto um, sobre formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, do aviso de abertura do procedimento concursal, conjugados com os art.ºs 19.º e 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 art.º 18.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 treze ponto 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 Regulamento Geral de Proteção de Dados (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 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)**. 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 superior à licenciatura, o júri delibera atribuir a este item as seguintes classificações:

- Licenciatura → três valores
- Bacharelato → três valores vírgula cinco décimas
- Doutoramento → quatro valores

3.2.1.1 - O júri só irá considerar graus académicos completos.

3.2.2 - **Formação Profissional (FP)** – Dada a relevância deste fator no desenvolvimento das competências dos candidatos, a FP será valorada com a pontuação máxima de **quatro valores**, assim distribuídos:

- Ações com duração até trinta horas cada com zero vírgula cinco até ao limite de um valor.

Handwritten notes in blue ink, including a large number '7' and several illegible signatures or initials.

- Ações com duração igual ou superior a trinta horas são valoradas com um valor até ao limite de três valores.

**3.2.2.1-** Só releva formação profissional devidamente certificada e diretamente conexiona com o posto de trabalho a prover.

**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 excepcionais 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 outro 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 da comunicação) 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 indiquem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de três valores, assim atribuídos:

- Membro efetivo de júri de concurso de pessoal → zero vírgula cinco décimas cada;
- Participação em grupos de trabalho → 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 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 2019/2020 e 2021/2022, 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 a) do n.º 1 do art.º 6.º e o art.º 9.º 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 o júri:

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A', 'Rok', 'M', and 'SOS'.*

**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.

**4.2.1.1-** A ponderação a atribuir a cada fator é, nos termos do n.º 5 do art.º 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.

**4.2.1.2** – 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 respetivo 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 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 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

*Maria Amélia Ribeiro Cardeira*

1.º Vogal efetivo

*Maria José de Lemos Melo Marques Formigão*

2.º Vogal efetivo

*[Signature]*  
1.º Vogal suplente

*Sara Daniela Lopes Bonoso*

2.º Vogal Suplente



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS  
DC - Divisão de Informação, Relações Públicas e Comunicação**

*[Handwritten signature]*  
503

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 (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.		
<b>Resultado:</b>		Admitido	Excluído

Observações:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Lisboa \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

O JÚRI,



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE  
TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS  
DC - Divisão de Informação, Relações Públicas e Comunicação**

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)					
				Antiguidade (2 valor)		Experiência (6 valores)		OCAS (2 valores)		Máxima	Im. Inf.	Outras ou S/A	
Licenciatura	Mestrado	<30 horas Max. 2	=>30 horas Max. 3	Até 5 anos	=>5	Até 5 anos	=>5 anos	Júri	GT	Máxima	Im. Inf.	Outras ou S/A	
2,0	2,5	0,4 cada	1 cada	1,0	2	3	6	0,5 cada	0,5 cada	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	

Observações:

**Total 0,0**

Lisboa, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

O JÚRI,

*[Handwritten signatures]*



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A SGMTSSS  
DC - Divisão de Informação, Relações Públicas e Comunicação**

*Alexandre*  
*...*  
*...*  
*...*

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					
Conhecimento Técnico, Expressão e fluência verbais					
Capacidade de interação e relacionamento interpessoal					
					0

**Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:**

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**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)

### 3 - EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS

Pontuação: \_\_\_\_\_ Valores

Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excepcionalmente lógica e estruturada, revelando excelente conhecimento técnico e capacidade de comunicação oral.	Elevado (20 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma muito lógica e bem estruturada, revelando muito bom conhecimento técnico e muito boa capacidade de comunicação oral.	Bom (16 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, revelando conhecimento técnico e 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 algum conhecimento técnico e 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,

