



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten initials in blue ink, possibly 'R. J. S.' or similar.

Procedimento concursal comum para a carreira e categoria de Técnico Superior (um lugar), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Direção de Serviços de Apoio à Gestão/Divisão Pessoal e Beneficiários na área das Relações Públicas, que se encontra para publicação em Diário da República.

ATA N.º 1

- 1.** Aos vinte e um dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 14h30, reuniu, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na área das Relações Públicas no Atendimento, do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), com vista à realização de procedimento concursal comum que visa reforçar a equipa afeta às Relações Públicas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
- 2.** O júri é constituído pelo presidente, Paulo Jorge Pedrosa da Silva, Chefe de Divisão de Pessoal e Beneficiários, que preside, e pelas vogais efetivas, Maria Helena Conceição Buco Martins Santos, Técnica Superior, da Divisão de Pessoal e Beneficiários, área das Relações Públicas, e Andreia Sofia Cardoso Pinto, Técnica Superior, da Divisão de Pessoal e Beneficiários, área de Recursos Humanos.
- 3.** A reunião teve por objetivo fixar os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos de seleção, tendo o júri deliberado o seguinte:
- 4. Métodos de seleção:**
 - 4.1** – Atenta a urgência do presente recrutamento, nos termos da faculdade contemplada no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, e artigo 17.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro com efeitos a 01 de outubro de 2022, é adotado para o presente procedimento concursal comum apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



AM
J
X

4.2 – Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria Técnico Superior e se tenham por último encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, realizarão os seguintes métodos eliminatórios de “per si”:

- a) Avaliação Curricular (AC) - alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - alínea d) do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233 /2022, de 9 de setembro.

4.3 - Os candidatos que não estejam integrados na carreira/ categoria do (s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e os que estejam integrados na carreira/categoria do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, mas se encontrem a executar as atribuições competências ou atividades diferentes, realizarão os seguintes métodos de seleção eliminatórios de “per si”:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) - alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro;
- b) Entrevista de Avaliação de competências (EAC) - alínea d) do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233 /2022, de 9 de setembro.

4.4 A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = 70\% AC + 30\% EAC$$

$$OF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten initials in blue ink, possibly 'M J' and 'S'.

4.5 Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por avaliação curricular (AC), podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método, aplicando-se-lhes, neste caso, o método obrigatório previsto para os restantes candidatos.

5. Descrição dos métodos de seleção a aplicar:

5.1 Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho;

5.1.1 Para efeitos de valoração neste método de seleção, serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica (HA), em que se ponderará o nível habilitacional;
- b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

5.1.2 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HAB + 20\% FP + 40\% EP + 15\% AD$$

na qual:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



AD
JK

5.1.3 Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 1)

5.1.4 Para a valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

Habilitação académica de base (HAB):

As exigidas para ingresso na carreira	18 valores
=>12.º Ano	20 valores

Os candidatos são pontuados no fator HAB até ao limite de 20 valores.

Formação Profissional (FP):

Neste fator serão considerados os cursos e as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, classificados do seguinte modo, de acordo com a sua natureza e duração:

Sem formação profissional	0 valores
Ações de formação com duração <=30h	1 valor
Ações de formação com duração >30h e <=60h	2 valores
Ações de formação com duração >60h	3 valores

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:

Um dia.....6 horas;
Uma semana.....30 horas;
Um mês.....120 horas.

O júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar seriam apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten initials in blue ink, possibly 'R' and 'H'.

As ações de formação na área das técnicas de informação e comunicação (TIC) serão consideradas como relacionadas com a área funcional para que o concurso foi aberto.

O valor total atribuído neste fator (FP) não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP):

Para efeitos de avaliação será ponderado o desempenho efetivo de funções na carreira / categoria assistente técnico, avaliado nos seguintes termos:

<=1 ano	10 valores
>1 ano e <=3anos	14 valores
>3 anos e <=5 anos	16 valores
>5anos e <=10anos	18 valores
>10 anos	20 valores

Os fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde os candidatos exercem/exerceram funções.

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite de 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD):

Será considerada a avaliação de desempenho referente aos dois últimos ciclos avaliativos, ou seja, biénios 2019/2020 e 2021/2022.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

A avaliação de desempenho (AD) corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos dois ciclos avaliativos de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(AD \text{ ciclo } 1 + AD \text{ ciclo } 2)}{2}$$



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



ADP
A
X

5.2 Para efeitos de aplicação do método Avaliação Curricular, o júri deliberou, ainda, que os candidatos devem apresentar **declaração atualizada à data de publicação da abertura do presente procedimento concursal comum**, emitida pelo órgão ou serviço a que os mesmos pertencem, da qual conste:

A modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o órgão ou serviço onde exerce funções;

Declaração do conteúdo funcional da qual conste a atividade que se encontra a exercer;

Avaliação de desempenho respeitante aos dois últimos ciclos avaliativos.

6. Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação 60%):

Visa avaliar os conhecimentos de natureza teórica e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

6.1 Assumirá a forma escrita, individual, com duração máxima de 60 minutos, sendo permitida a consulta de seguinte legislação desde que não anotada, a seguir elencada:

- Decreto-Lei n.º 49/2012 de 29 de fevereiro: Aprova a orgânica dos SSAP;
- Decreto-Lei n.º 122/2007 de 27 de abril: Aprova o regime de ação social complementar dos trabalhadores da administração direta e indireta do Estado;
- Portaria n.º 116/2012 de 30 de abril: Determina a estrutura nuclear dos SSAP;
- Despacho n.º 8186/2012 de 15 de junho: Unidades Orgânicas Flexíveis dos SSAP;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro: Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Código do Procedimento Administrativo;
- Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril: Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia e Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto – Lei da proteção de dados pessoais.

6.1.1 Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo o júri deliberado adotar a prova de conhecimentos, que consta como anexo à presente Ata (Anexo 2), dela fazendo parte integrante.

6.1.2 O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, fica anexa a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo 2), não estando abrangidos pelo direito de acesso dos candidatos ao conteúdo da Ata, antes da sua aplicação.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



7. Entrevista Avaliação de Competências (EAC) (ponderação 40%):

7.1 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências (Anexo 3).

7.1.1 Os comportamentos identificados no perfil de competências, incidem nas seguintes competências:

- Orientação para o serviço público (Nível 3);
- Orientação para os resultados (Nível 3);
- Análise Crítica e Resolução de Problemas (Nível 3);
- Comunicação (Nível 3);
- Iniciativa (Nível 3).

7.1.2 A EAC terá por base um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências. Para cada candidato(a) entrevistado(a) será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o ANEXO III da presente Ata, a qual traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise e será avaliada segundo os níveis classificativos de Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas.

8. Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º da Portaria e, subsidiariamente, o da maior antiguidade no exercício de funções públicas.

9. Exclusão de candidatos

São excluídos, não sendo convocados para os métodos ou fases seguintes, os candidatos que:

- a) Não compareçam a qualquer dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) No decorrer do método de seleção, apresentem a respetiva desistência;
- c) Tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



10. Fichas:

Por fim, o júri deliberou a aprovação de modelos de ficha de avaliação curricular (anexo 1), prova de conhecimentos (anexo 2) e ficha de avaliação de competências (anexo 3).

Nada mais havendo a tratar, pelas 15:00 foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente,

(Paulo Silva)

A 1ª Vogal efetiva,

(Helena Santos)

A 1.ª Vogal suplente,

(Andreia Pinto)



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Anexo I

Ficha de avaliação curricular

1. 1 Habilitação académica de base (HAB):

As exigidas para ingresso na carreira (18 valores)	
=>12.º Ano (20 valores)	
Total parcial HA	

A classificação máxima deste fator é de 20 valores

1.2 Formação Profissional (FP):

Sem formação (0 valores)	
Ações de formação com duração <=30h (1 valor)	
Ações de formação com duração > 30h e <=60h (2 valores)	
Ações de formação com duração > 60h (3 valores)	
Total parcial FP	

A classificação máxima deste fator é de 20 valores

1.3 Experiência Profissional (EP):

1.3.1 Desempenho de funções na carreira:

<=1 ano (10 valores)	
>1 ano e <=3anos (14 valores)	



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



>3 anos e <=5 anos (16 valores)	
>5anos e <=10anos (18 valores)	
>10 anos (20 valores)	
Total parcial EP	

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

1.4 Avaliação de Desempenho (AD):

1.4.1 A avaliação de desempenho é a relativa ao último período, não superior aos dois últimos ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD\ 1.º\ ciclo + AD\ 2.º\ ciclo}{2}$$

2

Avaliação de desempenho último ciclo		
Avaliação de desempenho penúltimo ciclo		
Resultado da AD		

1.4.2 A conversão do resultado da avaliação de desempenho na escala de 0 a 20 valores será feita através de uma regra de três simples.

1.5 A avaliação da apreciação curricular resultará, numa escala de 0 a 20 valores, da aplicação da seguinte fórmula:



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



AC = 25%HAB + 20%FP + 40%EP + 15%AD

HA	FP	EP	AD

Nota final da avaliação curricular =



[Handwritten signature]

Anexo II-Perfil de Competências

Procedimento concursal: _____ data: / / _____						
Nome do/a candidato/a: _____						
Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Orientação para o Serviço Público	Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	3	Ética e Valores	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.		
			Compromisso	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.		
			Conduta Pessoal	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.		

Handwritten signatures in blue ink.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



<p>Orientação para Resultados</p>	<p>Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.</p>	<p>3</p>	<p>Foco nos resultados</p>	<p>Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.</p>	
<p>Análise crítica e resolução de problemas</p>	<p>Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.</p>	<p>3</p>	<p>Recolha e análise de informação</p>	<p>Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.</p>	
			<p>Interpretação e compreensão</p>	<p>Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.</p>	
			<p>Resolução de problemas</p>	<p>Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.</p>	

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Comunicação	Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	3	Clareza	Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.	
			Adaptação	Ajusta a linguagem e a mensagem para apelar às motivações e objetivos dos interlocutores.	
Iniciativa	Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	3	Compreensão	Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.	
			Prontidão	Avalla e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço.	
			Autonomia	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	
			Facilitação	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	

Comportamentos		Esca de 0 a 20 Valores	Menção Qualitativa
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência		20 valores	Muito bom
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência		16 valores	Bom
O/A candidato/a evidencia 1 indicadores comportamentais da competência		12 valores	Suficiente
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência		8 valores	Reduzido
O/A candidato/a não sabe/não responde		4 valores	Insuficiente

Handwritten signature in blue ink.