



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



MSF
An G. Galego

Procedimento concursal comum para a carreira e categoria de assistente técnico (um lugar), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Direção de Serviços de Apoio à Gestão/Divisão Planeamento Técnico e de Tecnologias de Informação, que se encontra para publicação em Diário da República.

ATA N.º 1

1. Aos catorze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 11h00, nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima mencionado para o preenchimento de uma vaga da carreira/categoria de assistente técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), aberto por despacho, datado de 19/12/2024, do Senhor Presidente dos SSAP.

2. O júri é constituído pela presidente, Margarida Maria de Jesus Rebelo Paradinha, Chefe de Divisão, da Divisão de Planeamento Técnico e Tecnologias de Informação, que preside, e pelas vogais efetivas, Ana Rita Pinho Granja, Técnica Superior da Divisão de Planeamento Técnico e Tecnologias de Informação e Ana Isabel Cardita Galego, Técnica Superior da Divisão de Pessoal e Beneficiários, da área dos 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 à 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



Handwritten signatures and initials in blue ink.

4.2 – Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria de assistente técnico e se tenham por último encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade 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:

$$OF = 60\% AC + 40\% EAC$$

$$OF = 60\% PC + 40\% EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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



Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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.

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:

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

flup

A- *Colo*

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 Serviços Sociais da Administração Pública;
- 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: estabelece a estrutura nuclear dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- Despacho n.º 8186/2012 de 15 de junho (publicado no Diário da República, 2ª série, nº 115, de 15/6, página 21414 e seguintes): define as 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 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação: Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

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.

mp

[Signature]

A. Cole

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 II), não estando abrangidos pelo direito de acesso dos candidatos ao conteúdo da Ata, antes da sua aplicação.

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 III).

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

- Orientação para os Resultados (Nível 2);
- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (Nível 2);
- Orientação para a Colaboração (Nível 2);
- Análise Crítica e Resolução de Problemas (Nível 2).

7.1.2 A EAC terá por suporte 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;



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten signature in blue ink.

c) Tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

10. Fichas:

Por fim, o júri deliberou a aprovação de modelos de ficha de avaliação curricular (anexo I), prova de conhecimentos (anexo II) e ficha de avaliação de competências (anexo III).

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

A Presidente,

Handwritten signature in blue ink.

(Margarida Paradinha)

A 1ª Vogal efetiva,

Handwritten signature in blue ink.

(Ana Granja)

A 2.ª Vogal efetiva,

Handwritten signature in blue ink.

(Ana Galego)



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



Handwritten signatures and initials:
M...
A - G...
A - G...

>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



Administração Pública

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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

HA	FP	EP	AD
Nota final da avaliação curricular =			



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Anexo III-Perfil e Grelha 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	Não demonstra
Orientação para Resultados	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.	2	Foco nos resultados	Identifica e chama a atenção para aspetos que afetem a produtividade e a consecução dos resultados.		
			Otimização dos recursos	Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.		
			Qualidade	Monitoriza a sua atividade,		



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Administração Pública

	para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.		Clima de bem-estar	Reconhece a contribuição dos outros. Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização, estimulando a colaboração.		
Análise Crítica e Resolução de Problemas	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.	2	Recolha e análise de informação Interpretação e compreensão Resolução de problemas	Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas. Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe. Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e chefias, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.		



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Administração Pública

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Comportamentos	Escala de 0 a 20 Valores	Menção Qualitativa
O/A candidato/a evidencia os 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 indicador 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

