



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



[Handwritten signatures]

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 Divisão de Planeamento Técnico e Tecnologias de Informação, que se encontra para publicação em Diário da República.

ATA Nº 1

- 1.** Aos trinta dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas 14h00, 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 Técnico Superior 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 18/12/2025, da Senhora 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 (DPTI) e pelas vogais efetivas, Maria Alexandra Almeida da Costa Bonfante Cabrelon, Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, da DPTI, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, e Andreia Sofia Cardoso Pinto, Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, da Divisão de Pessoal e Beneficiários (DPB), área de apoio técnico.
- 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 a aplicar, consoante a situação dos candidatos:

4.1. Atenta a urgência do presente recrutamento, nos termos da facultade contemplada no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, é adotado para o presente procedimento concursal comum apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

4.2. Os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria de Técnico Superior e se tenham por último encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, realizarão os seguintes métodos eliminatórios de “*per si*”:

- a) Avaliação Curricular – alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências – alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da Portaria.

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 – alínea a), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria.
- b) Entrevista de Avaliação de Competências – alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da Portaria.

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



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



MSP
A.
ABY

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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, nesse caso, o método obrigatório previsto para os restantes candidatos.

5. Descrição dos métodos de seleção a aplicar:

5.1. Avaliação Curricular (AC) (ponderação 70%):

Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que são os seguintes:

- a) Habilidade académica;
- b) Formação profissional;
- c) Experiência profissional
- d) Avaliação do Desempenho

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

- a) Habilidade 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:

tel
S
AD

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

na qual:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilidade Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

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:

Habilidade Académica de Base (HAB)

No fator Habilidade Académica (HA), o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

- a) Habilidade académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Doutoramento) – 20 valores;
- b) Habilidade académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Mestrado) – 18 valores;
- c) Habilidade académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (Licenciatura) – 16 valores.

Formação Profissional (FP)

No fator Formação Profissional (FP), o júri deliberou considerar ações de formação, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a ocupar comprovadas por documento adequado.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



JUL
A.
AB

O júri deliberou classificar a avaliação da formação de acordo com os critérios a seguir definidos:

- | | |
|---|------------|
| Sem formação..... | 0 valores; |
| <=30h..... | 1 valor; |
| >30h e <=60h..... | 2 valores; |
| >60h..... | 3 valores; |
| Cursos de Pós-Graduação na área para do posto de trabalho a ocupar..... | 4 valores. |

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.

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

Experiência Profissional (EP)

Na Experiência Profissional (EP) o júri pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caraterizadora do posto de trabalho a preencher, bem como o grau de complexidade da mesma, a saber:

Nível 1 – desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 20 valores.

Nível 2 – desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 16 valores.

Nível 3 – desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos – 12 valores.

Nível 4 - desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano – 10 valores.

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

Avaliação de Desempenho (AD)

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

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

Será ponderada na sua expressão quantitativa e convertida na escala de 0 a 20 valores, com recurso à “regra de 3 simples”.

Deliberou, ainda, o júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por motivos que não lhes sejam imputáveis, não apresentem informação relativa à avaliação de desempenho.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, possuam avaliação apenas num ou dois dos últimos períodos, o júri deliberou que a classificação final será proporcional ao número de ciclos avaliados.

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, emitida pelo órgão ou serviço a que os mesmos pertencem, (e declaração de equiparação, no caso dos militares e ex-militares) 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 últimos dois ciclos.

6. Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação 70%):

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 legislação desde que não anotada, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- 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 Serviços Sociais da Administração Pública;
- Despacho n.º 8186/2012 de 15 de junho: Cria as Unidades Orgânicas Flexíveis dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- 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;
- Decreto-Lei n.º 183/96 de 27 de setembro: Define os princípios a que deve obedecer a elaboração obrigatória do plano e relatório anual de atividades dos serviços e organismos da administração central, entre outros;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro: Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

6.1.1 - A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas. Para este método de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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.

7. Entrevista Avaliação de Competências (EAC) (ponderação 30%):

7.1. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências, aprovadas pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, 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 os resultados (Nível de exigência 3);
- Organização planeamento e gestão de projetos (Nível exigência 3);
- Análise crítica e resolução de problemas (Nível exigência 3);
- Orientação para a colaboração (Nível exigência 3);
- Iniciativa (Nível exigência 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 3 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:



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



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 dos métodos de seleção:

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 decurso da aplicação de um método de seleção, apresentem a respetiva desistência;
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou nas fases que eles comportem.

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 Entrevista de Avaliação de Competências (anexo 3).

Salvaguardando-se que estas duas últimas não serão disponibilizadas aos candidatos que venham a solicitar a presente ata em momento anterior à sua realização.

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,

(Margarida Paradinha)

A Vogal,

(Alexandra Cabrelon)

A Vogal,

(Andreia Pinto)



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Administração Pública

Nº

D.
AB

Anexo 1

Ficha de avaliação curricular

1.1 Habilidade Académica (HA):

Habilidade académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Doutoramento) – (20 valores)	
Habilidade académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Mestrado) - (18 valores)	
Habilidade académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (Licenciatura) – (16 valores)	
Total parcial HA	

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

1.2 Formação Profissional (FP):

Sem formação (0 valores)	
<=30h (1 valor)	
>30h e <=60h (2 valores)	
>60h (3 valores)	
Cursos de Pós-Graduação na área para do posto de trabalho a ocupar (4 valores)	
Total parcial FP	

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

1.3 Experiência Profissional (EP):

1.3.1 Desempenho de Funções na carreira:

Desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos (20 valores).	
Desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos (16 valores).	
Desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área incluindo para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos (12 valores).	
Desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano (10 valores).	
Total parcial EP	

Alvo
D.
RJ

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

1.4 Avaliação de Desempenho (AD):

1.4.1 A avaliação de desempenho é a relativa aos últimos dois ciclos de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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:

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

HA	FP	EP	AD
Nota final da avaliação curricular =			

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Administração Pública

Anexo 3
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 os 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.	3	Foco nos resultados 3 Qualidade	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. Propõe iniciativas de optimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.		

[Assinatura]
Anexo 3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Organização, Planeamento e Gestão de Projetos	Asegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	3	Organização Planeamento Gestão de Projetos	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.		

MUR
AR

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
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.	3	Recolha e análise de informação	Integra informações de diferentes tipo e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.		
	Resolução de problemas		Interpretação e compreensão	Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.		

MM
PA

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Orientação para a colaboração	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relational colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	3	Relacionamento	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.		
			Clima de bem-estar	Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.		
			Objetivos comuns	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.		

MAR A.

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Initiativa	Agir proactivamente 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	Prontidão	Avalia 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.		

*Maria A.
Assinatura*

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Comportamentos	Escala 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

Mur A.

A.