

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR).

Ao um dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da SGMEM, sitas na Avenida da República, n.º 79, 1069-218, em Lisboa, reuniu o júri do Procedimento identificado em epígrafe, estando presentes:-----

Presidente: Maria Helena do Carmo Sanches, Secretária-Geral Adjunta.-----

Primeiro Vogal Efetivo: Mário Alexandre de Andrade Pais Mamede, Diretor de Serviços de Auditoria e Controlo Interno.-----

Primeiro Vogal Suplente: Ana Cristina Gonçalves Viana do Lago Blanco Ascensão, Diretora de Serviços Jurídicos e Contencioso.-----

1. A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:-----

- a) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, *avaliação curricular* e entrevista de avaliação de competências;-----
- b) Elaborar os modelos das fichas dos *candidatos admitidos e excluídos, avaliação curricular* e entrevista de avaliação de competências e avaliação final.-----

2. Em referência à alínea a) do ponto anterior, no presente recrutamento, e nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Assim, o júri fixou os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, da seguinte forma:-----

Classificação Final - A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$(CF) = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

No presente procedimento há lugar à aplicação faseada dos métodos de seleção, o que se traduz na aplicação do primeiro método (AC) à totalidade do universo dos candidatos admitidos.-----

O segundo método (EAC) é aplicado apenas aos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por tranches sucessivas de dez (10), por ordem decrescente de classificação.-----

Nos termos do n.º 3 e da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos.-----
Serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a um método de seleção.-----

A Avaliação Curricular (AC) destina-se a analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente a Habilitação Académica (HA), a Experiência Profissional (EP) e a Formação Profissional (FP).-----

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:-----

- a) Habilitação académica (HA);-----
- b) Experiência profissional (EP): execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade;-----
- c) Formação profissional (FP): serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas diretamente com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar.-----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

Para o efeito, o júri aprovou a seguinte fórmula e os correspondentes critérios de avaliação:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

No fator **Habilitações Académicas (HA)**, o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

- Licenciatura - 16 valores;
- Mestrado- 18 valores;
- Doutoramento - 20 valores.

No fator **Experiência Profissional (EP)**, valorizado de 0 a 20 valores, considerar-se-á a experiência profissional específica, concretamente a experiência profissional nas áreas das competências definidas para o *posto de trabalho a ocupar*, nomeadamente área contabilística, financeira, auditoria, projetos comunitários ou gestão de fundos nacionais, com as pontuações abaixo mencionadas:-----

- Sem experiência- 10 valores;
- Até 1 ano - 14 valores;
- Igual ou superior a 1 até 3 anos- 16 valores;
- Igual ou superior a 3 até 5 anos - 18 valores;
- Igual ou superior a 5 anos - 20 valores.

No fator **Formação Profissional (FP)** serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas diretamente com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, realizadas a partir do ano 2015 (inclusive). O júri não considerará outras ações de formação por entender que as mesmas não têm interesse direto ou indireto para a referida área de recrutamento, bem como não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada.-----

A pontuação será atribuída de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Pós-Graduação na área - 3 valores;
- Ações de formação com duração superior a 30 horas - 2 valores;
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas - 1 valor.

As ações de formação cuja duração é expressa em dias, aplica-se a escala de conversão de 1 dia/7 horas;-----

No caso de não ser referida a duração da ação de formação no respetivo certificado, a mesma será pontuada como ação com duração inferior ou igual a 30 horas;-----

A classificação do fator FP será a que resultar da soma das pontuações parcelares atribuídas, com o limite máximo de 20 valores.-----

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.-----

Tendo em conta a complexidade das tarefas e as responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar a avaliação das seguintes competências:-----

- **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)** - avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;-----
- **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)** - Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso;-----
- **INICIATIVA E AUTONOMIA (IA)** - avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.-----
- **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)** - avalia a capacidade para interagir adequadamente 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;-----
- **TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)** - avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa.-----

A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e terá a duração de cerca de 30 minutos, por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{Avaliação Final EAC} = \text{OR} + \text{CEE} + \text{IA} + \text{RI} + \text{TEC}$$

5

Cada competência da EAC é avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.--

A avaliação atribuída em cada uma das competências, não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:-----

- Nível Elevado - 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções;-----
- Nível Bom- 16 valores - apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções;-----
- Nível Suficiente- 12 valores - apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções;-----
- Nível Reduzido- 8 valores - apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções;-----
- Nível Insuficiente - 4 valores - Apresenta 0 comportamento. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.-----

A avaliação da EAC é efetuada através de grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

3. Critérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso se mantenha a igualdade de valoração são observados os seguintes critérios de desempate:-----

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;-----
- b) Maior número de horas de formação profissional relacionadas diretamente com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, realizadas a partir do ano de 2015 (inclusive);-----
- c) Maior média final do nível habilitacional detido (licenciatura).-----

4. No que se refere à alínea b) do ponto 1 da presente Ata, o júri deliberou aprovar os modelos da Ficha da Admissão/Exclusão dos Candidatos, da Ficha de Avaliação Curricular (AC), da Ficha de Avaliação da Entrevista de avaliação Competências, e da Ficha de Classificação Final (CF), juntando como anexos I, II, III e IV, respetivamente, as quais fazem parte integrante da presente Ata.-----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.-

Presidente **Helena Sanches**
Assinado de forma digital por Helena Sanches
Dados: 2024.03.15 14:45:48 Z

Maria Helena do Carmo Sanches

Primeiro Vogal Efetivo
Assinado por: MÁRIO ALEXANDRE DE ANDRADE PAIS MAMEDE
Num. de identificação: 08796958
Data: 2024.03.15 15:10:55+00'00'

Mário Alexandre de Andrade Pais Mamede

Primeiro Vogal Suplente
Assinado de forma digital por Ana Blanco
DN: c=PT, title=Diretora Serviços Jurídicos Contenciosos, ou=Direção de Serviços de Sistemas de Informação, o=Secretaria-Geral do Ministério da Economia e do Mar, sn=Blanco, givenName=Ana, cn=Ana Blanco
Dados: 2024.03.15 16:00:36 Z

Ana Cristina Gonçalves Viana do Lago Blanco Ascensão

FICHA DE ADMISSÃO E EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

(Ata 1 Anexo I)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR).

Identificação	Nome	
	Data de Nascimento	
	Género	▼
	Nacionalidade	
	Morada	
	Endereço Eletrónico	
Formulário	Preenchimento do formulário próprio da BEP on line	▼
	Dentro do prazo (Encerramento em __/__/__)	▼
Situação jurídico-funcional	Relação jurídica de emprego público	▼
	Situação jurídico funcional	▼
	Carreira/categoria	▼
Requisitos de Admissão	Requisitos previstos no art.º 17º da LTFP	▼
	Grau habilitacional	▼
Documentos	Fotocópia do certificado de habilitações académicas	▼
	Documento comprovativo do reconhecimento do certificado de habilitações académicas em território nacional, quando obtido em país estrangeiro	▼
	Curriculum Vitae atualizado, datado, assinado	▼
	Declaração comprovativa do desempenho de funções emitida pela entidade empregadora.	▼
	Certificados ou comprovativos das ações de formação profissional relacionadas diretamente com a área de atividade do posto de trabalho a acupar, realizadas a partir do ano de 2015 (inclusive).	▼
	Outros Documentos	▼
DECISÃO	▼	

O Júri

Presidente

1º Vogal Efetivo

1º Vogal Suplente

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II)

2.2. TIPOS DE FORMAÇÃO E RESPECTIVA VALORAÇÃO CONSIDERANDO AS HORAS	
TIPO DE FORMAÇÃO	VALORAÇÃO
A - Diretamente relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, realizadas a partir do ano de 2015 (inclusive).	Pós-graduação na área- 3 valores
	Ações de formação com duração superior a 30 horas- 2 valores
	Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas- 1 valor
	Ações de formação cuja duração é expressa em dias, aplica-se a escala de conversão de 1 dia/7 horas
	No caso de não ser referida a duração da ação de formação no respetivo certificado, a mesma será pontuada com duração inferior ou igual a 30 horas
B- Ações que não tenham interesse direto ou indireto para a referida área do recrutamento	0,00 valores
C - Ausência de formação/ Não entrega de comprovativos	0,00 valores
Classificação do Fator "FP" 0,00	

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) (Critérios definidos na Ata nº 1)

Sem experiência.....	10 valores
Até 1 ano.....	14 valores
Igual ou superior a 1 até 3 anos.....	16 valores
Igual ou superior a 3 até 5 anos	18 valores
Igual ou superior a 5 anos	20 valores

Classificação do Fator "EP"

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II)

4. CLASSIFICAÇÃO FINAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Considerando a fórmula constante da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO CURRICULAR foi a seguinte:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

Logo, temos que:

$$HA = 0,00$$

$$FP = 0,00$$

$$EP = 0,00$$

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)= (Valores)

O Júri

Presidente

1º Vogal Efetivo

1º Vogal Suplente

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR).

Ata 1 Anexo III

Grelha da Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome candidato: _____

Data da entrevista: _____

Classificação da entrevista: _____ valores

Competências	Ficha da Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências- Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	Máximo 20 val. por competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)- Avalia a capacidade de cada candidato para se focalizar na concretização, com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. <u>Indicadores comportamentais:</u> Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. Nível classificativo	Apresenta
2	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE)- Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções do posto de trabalho objeto do concurso. <u>Indicadores comportamentais:</u> Possui conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. Nível classificativo	Apresenta
3	INICIATIVA E AUTONOMIA (IA)- Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluções. <u>Indicadores comportamentais:</u> Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. Nível classificativo	Apresenta
4	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)- Avalia a capacidade para interagir adequadamente 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. <u>Indicadores comportamentais:</u> Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. Trabalha com pessoas com diferentes características. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio profissionais. Nível classificativo	Apresenta
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)- Avalia a capacidade de cada candidato para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa. <u>Indicadores comportamentais:</u> Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. Nível classificativo	Apresenta
Classificação final		0,00 valores

A avaliação atribuída em cada uma das competências não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação.
Nível Elevado- 20 valores- apresenta 4 comportamentos. Permite prognosticar elevada adequação às funções.
Nível Bom- 16 valores- apresenta 3 comportamentos. Permite prognosticar boa adequação às funções.
Nível Suficiente- 12 valores- apresenta 2 comportamentos. Permite prognosticar adequação satisfatória às funções.
Nível Reduzido- 8 valores- apresenta 1 comportamento. Permite prognosticar pouca e deficiente adequação às funções.
Nível Insuficiente- 4 valores- apresenta 0 comportamentos. Evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência. Permite prognosticar inadequação às funções.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (OR + CEE + IA + RI + TEC) / 5$$

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1= Orientação para resultados (OR)

C2=Conhecimentos Especializados e Experiência
(CEE)

C3=Iniciativa e Autonomia (IA)

C4=Relacionamento interpessoal (RI)

C5= Trabalho de Equipa e Cooperação (TEE)

Fundamentação da classificação atribuída:

C1	
C2	
C3	
C4	
C5	

Jun

Presidente _____

1.º Vogal Efetivo _____

1.º Vogal Suplente _____

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

FR.03.01.01.I.V5

(Ata 1 Anexo IV)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR).

CANDIDATO :

DATA: CLASSIFICAÇÃO FINAL: 0,00 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL foi a seguinte:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Assim,

AC=

EAC=

CLASSIFICAÇÃO FINAL = 0,00 valores

O Júri

Presidente

1º Vogal Efetivo

1º Vogal Suplente