ATA NÚMERO UM

Aos três dias do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri, na Direção Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP), com a participação dos três elementos do 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 Direção-Geral, e constituído por:

Presidente: João Pedro Gaspar Nobre – Diretor da Direção de Serviços de Acordos Internacionais;
1.º Vogal efetivo: Anabela dos Santos Afonso – Diretora da Direção de Serviços Jurídicos e Contratação;
2.º Vogal efetivo: Maria João Latas do Nascimento Jorge - Técnico Superior da DRH – (SGMTSSS);

A presença dos três elementos efetivos do júri deve-se à circunstância de se entender relevante que todos estejam aptos a colaborar na tramitação concursal.

Nos termos do previsto do n.º 5 do art.º 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, deu-se início à presente reunião 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 de Avaliação de Competências (EAC), métodos de seleção fixados para o presente procedimento concursal comum, de acordo com o artigo 17º da Portaria.

A elaboração da fundamentação, critérios e grelhas de avaliação, com base nos quais terá lugar a classificação de cada candidato/a, antes da publicitação do procedimento visa garantir maior objetividade e imparcialidade e obedece ao disposto no n.º 5 do art.º 11º da Portaria.

No respeito pelas disposições pertinentes da Portaria, o júri deliberou por unanimidade:

1. Considerando a formalização e apresentação de candidaturas e documentos exigidos, conjugados com os art.º 13º e 14º da Portaria e tendo em vista facilitar e uniformizar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, dentro do prazo

estipulado no art.º 14º da referida Portaria, anexa-se a ficha de verificação de requisitos (**anexo I**) e que dela faz parte integrante.

2. 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/a candidato/a a protestar juntar, fundamentando que a falta não lhe é imputável;
- Sem prejuízo do que antecede, a ausência de um ou mais documentos necessários para a instrução da candidatura, conduz à exclusão do/a candidato/a;
- A falta da declaração do conteúdo funcional inviabiliza a aplicação do método "avaliação curricular";
- A falta de eventual prova, parcial ou total, dos factos invocados no curriculum, designadamente quanto à formação profissional, conduz à sua inconsideração.

3. Considerando o disposto no art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP, 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 fatores:

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação do Desempenho (AD)
- AC=HA+FP+EP+AD

Cada um destes critérios é ponderado da seguinte forma:

3.2.1. Habilitações Académicas (HA)

Tendo em conta o peso relativo deste fator, a habilitação mínima exigida, licenciatura, e a circunstância de eventual detenção de habilitação superior à exigida poder potenciar o desempenho, a sua valoração será da seguinte forma:

Pontuação máxima de **três valores,** assim distribuídos:

Licenciatura em Direito	Dois valores
Habilitação superior a licenciatura na área do Direito	Três valores

O júri só irá considerar graus académicos completos.

3.2.2. Formação Profissional (FP)

Apesar de, em regra, a formação não estar sujeita a avaliação, o que pode traduzir-se em fator negativo, não se tem dúvidas quanto à relevância deste fator no desenvolvimento das competências dos candidatos e das candidatas, pelo que vai ser valorado com a pontuação máxima de **seis valores**, assim distribuídos:

Ações com duração até trinta horas	Cinco décimas cada, até ao limite de três valores
Ações com duração igual ou superior a trinta horas	Um valor cada, até ao limite de seis valores

Só releva a formação profissional devidamente certificada e diretamente relacionada com o posto de trabalho a prover, designadamente as formações transversais de capacitação digital (ferramentas informáticas na ótica do utilizador e ferramentas de produtividade e de comunicação e colaboração à distância) e sobre as temáticas da área do Direito, entendida na sua vertente mais ampla.

Em caso de necessidade o júri delibera casuisticamente se a ação de formação é subsumível no conceito de "diretamente relacionada com o posto de trabalho concursado", sendo que a não referência explícita à duração da ação de formação é valorada pelo mínimo previsto.

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | **Linha Azul** 21 049 52 86 | MOD. 35/V1/2020

3.2.3. Experiência Profissional (EP)

O júri entende que este é um fator relevante, enquanto indicador previsível do desenvolvimento das competências dos candidatos e das candidatas sem esquecer a valoração de outras capacitações adequadas, traduzidas em tarefas e incumbências excecionais cometidas e que indiciam melhor preparação, técnica e comportamental.

Com este entendimento, este fator é valorado com a pontuação máxima de **onze valores,** avaliado através dos seguintes parâmetros:

Parâmetro 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:

Inferior a 2 anos	Zero valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos	Cinco décimas
Igual ou superior a 5 anos	Um valor

Parâmetro Experiência Preferencial, traduzida em anos de experiência em funções análogas às concursadas (isto é, na área do Direito), a que é atribuído quatro valores nos seguintes termos:

Inferior a 1 ano	Zero valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	Um valor
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	Dois valores
Igual ou superior a 6 anos	Quatro valores

3.2.4. Outras Capacitações Adequadas (OCAS)

Aqui são consideradas as experiências ou capacitações que indiciem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de **três valores**, assim atribuídos:

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | **Linha Azul** 21 049 52 86 | MOD. 35/V1/2020

Participação na análise e elaboração de propostas/projetos de diplomas legais, nomeadamente em sede de políticas publicas.	Um valor
Representação institucional em grupos de trabalho, redes ou fóruns nacionais, europeus ou internacionais.	Um valor
Participação na elaboração de pareceres jurídicos, relatórios, estudos, informações ou propostas técnico-jurídicas de especial complexidade em matérias de Direito internacional, Direito da União Europeia, Cooperação Internacional ou matérias conexas com acordos internacionais.	Um valor

De salientar que a valoração de qualquer destes itens apenas é atribuída mediante apresentação de documento comprovativo que certifique a respetiva realização, designadamente:

- **Participação** apenas releva quando comprovada mediante despacho de designação, declaração emitida pela entidade competente ou outro documento idóneo que identifique a participação do candidato e o respetivo âmbito de intervenção.
- **Representação institucional em grupos de trabalho, comités, comissões, redes ou fóruns nacionais, europeus ou internacionais** apenas releva quando a designação tenha sido formalizada por despacho da entidade competente ou outro ato administrativo equivalente, ou mediante declaração da entidade promotora que ateste a participação do candidato.
- **Participação na elaboração de pareceres jurídicos, relatórios, estudos, informações ou propostas técnico-jurídicas de especial complexidade nas áreas do Direito Internacional, Direito da União Europeia, Cooperação Internacional ou matérias conexas com acordos internacionais** apenas releva quando comprovada por declaração emitida pela entidade empregadora ou responsável hierárquico, da qual conste a autoria ou participação relevante do candidato, ou por outro documento idóneo que evidencie a sua elaboração.

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

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | Linha Azul 21 049 52 86 | MOD. 35/V1/2020

melhoria, entende o júri atribuir-lhe a pontuação máxima de **três valores** distribuídos pelos últimos três 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, cada ciclo
Menção imediatamente inferior à máxima	Sete décimas, cada ciclo
Menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior	Cinco décimas, cada ciclo
Menção Inadequado	Zero valores, cada ciclo

De referir que o júri vai considerar a classificação de zero vírgula cinco décimas por ciclo não avaliado por facto não imputável ao candidato ou à candidata.

Para a operacionalização da avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como **anexo III.**

3.3. A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador/a e entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme disposto na alínea d) do nº 1 do art.º 17º da Portaria.

Assim, tendo em conta os objetivos visados com a entrevista, considerando sobretudo o perfil pretendido e usando da discricionariedade técnica que lhe assiste, o júri deliberou:

3.3.1.A entrevista 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 que consta no **anexo IV.**

3.3.2. Aos candidatos e candidatas serão apresentadas as questões temáticas previamente definidas.

3.3.3.A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e fórmula:

EAC = (OR + OSP + AMC + IQ + C + RI) ÷ 6

Em que:

- OR = Orientação para resultados
- OSP = Orientação para o serviço público
- AMC = Adaptação e melhoria contínua
- IQ = Inovação e qualidade
- C = Comunicação
- RI = Relacionamento interpessoal

3.3.4. A atribuição das diferentes classificações possíveis na entrevista far-se-á de acordo com o item da ficha da entrevista de avaliação de competências onde forem subsumíveis as respostas dadas pelos candidatos e pelas candidatas.

3.3.5. A ponderação a atribuir a cada fator é de acordo com as menções de «elevado», «bom», «suficiente», «reduzido» e «insuficiente», a que correspondem as pontuações numéricas de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente.

3.3.6. O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:

- Orientação para resultados é a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- Orientação para o serviço público é a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- 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;
- Inovação e qualidade é a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos com valor significativo para o serviço;

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | **Linha Azul** 21 049 52 86 | MOD. 35/V1/2020

- Comunicação é a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;

- Relacionamento interpessoal é 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.

4. Classificação Final (CF) – Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

CF= (PC ou AC x 60%) + (EAC x 40%)

4.1. O produto de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

4.2. Em caso de eventuais situações de empate aplicam-se, sucessivamente, os critérios de desempate constantes no art.º 24º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas doze horas e trinta minutos, 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.

O Presidente, João Pedro Gaspar Nobre

A 1ª Vogal Efetiva, Anabela dos Santos Afonso

A 2ª Vogal Efetiva, Maria João Latas do Nascimento Jorge

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR PARA A DSAI

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 (até 26.08.2026 inclusivé).		
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos no ponto 13 do aviso da BEP		
3	Curriculum Vitae		
4	Comprovativos da formação profissional		
5	Declaração do serviço de origem		
6	Declaração do conteúdo funcional		
7	Declaração de consentimento (RGPD)		
8	Cópia do certificado de habilitações		
	Resultado:	Admitido	Excluido

Observações:

_____

_____

_____

_____

Lisboa___/___/___

O JÚRI,

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP
Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR PARA A DSAI

Ata n.º 1
Anexo II

Prova de Conhecimentos

Encontra-se arquivada em envelope confidencial a abrir no dia da sua realização

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP
Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR PARA A DSAI

Ata n.º 1
Anexo III

Ficha de Avaliação Curricular

Nome do/a Candidato/a: _____

Habilitações académicas (3 valores)				Formação profissional (6 valores)		Experiência Profissional (8 valores)										Avaliação do desempenho (3 valores)			
						Antiguidade (1 valor)			Experiência (4 valores)				OCAS (3 valores)						
Lincenciatura	Hab. Sup. Pref.	Hab.Outra área	Hab. Sup. Outra área	<30 horas Max. 3	=>30 horas Max. 3	Até 2 anos	>= 2 e < 5 anos	=>5 anos	< 1 ano	=>1 e < 3 anos	>= 3 e < 6 anos	=>6 anos	PPN Máx. 1	GT/Com Máx. 1	Parc. Jurídicos. Máx 1	Maxima	Im. Inf.	Im. Inf à anterior	Outras menções
2,0	3,0	0,0	0,0	0,5 cada	1 cada	0 cada	0,5 cada	1 cada	0 cada	1 cada	2 cada	4 cada	1 cada	1 cada	1 cada	1 cada	0,7 cada	0,5 cada	0 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	0,0	0,0		0,0

Total **0,0**

Observações:

O JÚRI,

Lisboa, ___/___/___

Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:

1 - MOTIVAÇÃO

Pontuação: _____ **Valores**

Revela excecional 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 excecional capacidade e conforto em meios desconhecidos, adapta-se a todos os _____ 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 motivação e não se foca na melhoria de desempenho, sendo indiferente a tudo e todos.	Insuficiente (4 valores)

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP
Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A DSAI

Ata n.º 1
Anexo IV

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

Nome do/a Candidato/a: _____

Parâmetro de avaliação	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Nível	Classificação
Orientação para resultados					
Orientação para o Serviço Público					
Experiência na mesma função					
Inovação e Qualidade					
Comunicação					
Relacionamento interpessoal					
					0

3 - EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS

Pontuação: _____ Valores

Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excecionalmente lógica e estruturada, revelando excelente capacidade de comunicação oral.	Elevado (20 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma muito lógica e bem estruturada, revelando muito boa capacidade de comunicação oral.	Bom (16 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, revelando 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 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. Gere 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 desinterressado.	Insuficiente (4 valores)

EPS=M+AMC+EFV+CIRI/4	**EPS=**	**0**	**Valores**

Lisboa, ____/____/____

O JÚRI,