

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 3 postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral do Orçamento, da carreira de técnico superior, área jurídica, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos 18 dias do mês de agosto de 2023, pelas 11h00, nas instalações da Direção-Geral do Orçamento, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 3 (três) trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de postos de trabalho da categoria e carreira de técnico superior do regime geral, área jurídica, do mapa de pessoal da Direção-Geral do Orçamento, na sequência do Despacho do Senhor Diretor-Geral do Orçamento de 26 de outubro de 2022, exarado na Informação n.º 5274/2022, estando presentes os seus membros efetivos, Sérgio Madeira Pinto, Diretor do Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental, na qualidade de Presidente, João Vaz, Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Financeiros e Patrimoniais, 1.º Vogal Efetivo, e Natacha Cunha, Chefe de Unidade Legislativa, 2.ª Vogal Efetiva, todos nomeados pelo Despacho n.º 29/DGO/2022, de 6 de julho, do mesmo Diretor-Geral.

Para a presente reunião foi definida a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 – Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderações, grelhas classificativas, valoração final de cada método de seleção e fórmula de cálculo da classificação final;

Ponto 2 – Definição dos critérios de ordenação a aplicar em caso de igualdade de classificação final.

Aberta a sessão pelo Presidente do Júri e verificada a existência de quórum, deu-se início aos trabalhos pela ordem definida.

Ponto 1 - Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderações, grelhas classificativas, valoração final de cada método de seleção e fórmula de cálculo da classificação final:

Os métodos de seleção a aplicar são, de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), como métodos de

seleção obrigatórios a aplicar consoante as situações, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção complementar.

1 - Métodos de seleção obrigatórios:

1.1 - Prova de Conhecimentos (PC) -Será aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, bem como aos que, encontrando-se a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos postos de trabalho, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

1.1.2. Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa;

1.1.3. A prova de conhecimentos será de natureza técnica, de realização escrita, individual e presencial, sendo constituída por perguntas de escolha múltipla, com a duração de 60 minutos, e será avaliada de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. Durante a realização da prova de conhecimentos, não será permitida a consulta da legislação, nem a utilização de telemóveis, computadores ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

1.1.4. A prova é composta por 15 perguntas de escolha múltipla (valendo 1 valor cada) e uma pergunta de desenvolvimento (valendo 5 valores). Todas as respostas são dadas no enunciado da prova, nos espaços reservados para o efeito. Cada pergunta não respondida é classificada de zero valores.

1.1.5. Será aplicada em igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora, não sendo assim possível a realização de 2.ª chamada.

1.1.6. Áreas Temáticas a abordar:

a) Gerais:

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na sua redação atual;

- Regras gerais do procedimento administrativo e meios de defesa do particular - Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

- Constituição do vínculo de emprego público e regime de trabalho na Administração Pública - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com alterações;

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro;

- Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações;

- Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do Balanço Social;

- Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;

- Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), reformulado e ampliado pela Lei nº 104/2019, de 6 de setembro;

- O processo orçamental na Lei de Enquadramento Orçamental (Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, com alterações)

b) Específicas:

- Orgânica do Ministério das Finanças - Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, na sua redação atual;

- Orgânica da Direção-Geral do Orçamento - Decreto-Lei n.º 191/2012, de 23 de agosto, na sua redação atual;

- Organização da carreira de técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças - Decreto-Lei n.º 58/2015, de 21 de abril e Portaria n.º 242/2018, de 3 de setembro;

- Organização interna da Direção-Geral do Orçamento e competências do Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental e do Departamento de Gestão de Recursos Financeiros e Patrimoniais – Unidade de Gestão de Pessoas - Portaria n.º 204/2022, de 8 de agosto, Despacho n.º 4222/2023, de 5 de abril e Despacho n.º 4162/2023, de 4 de abril, do Diretor-Geral do Orçamento.

1.2 - Avaliação Curricular (AC) – visa aferir a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2.1 - Será aplicada aos candidatos que se encontrem na carreira de técnico superior, se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do

posto de trabalho a ocupar, e não tenham expressamente afastado a avaliação curricular, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

1.2.2 – A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até-às centésimas, sendo a respetiva classificação obtida com base na avaliação dos seguintes parâmetros:

- a. Habilitações Académicas (HA);
- b. Formação Profissional (FP);
- c. Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho (EPAD)

- **Habilitações Literárias (HL)** - atento o conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valorados os graus académicos de licenciatura, mestrado e doutoramento, na área do Direito, entendendo-se que uma qualificação académica acrescida poderá traduzir-se em funções e atividades asseguradas com maior proficiência.

Para ocupação destes postos de trabalho, relativos a carreira de grau de complexidade 3, nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º da LTFP, o Júri deliberou que o nível habilitacional exigido é a licenciatura em Direito, não existindo possibilidade de substituição da habilitação por formação ou experiência, e constituindo motivo de exclusão a não titularidade da licenciatura requerida.

Deve ser remetida, pelos candidatos, cópia do/s comprovativo/s do nível habilitacional emitido pela entidade competente.

A este parâmetro é atribuída uma ponderação de 40%.

- **Formação Profissional (FP)** - serão considerados pós-graduações, cursos, ações de formação, colóquios, congressos, *workshops*, jornadas e outros eventos equiparados, sem abranger horas frequentadas em cursos conferentes de graus académicos, relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, a comprovar mediante diplomas ou certificados, ou outro documento equivalente.

Apenas será considerada formação cuja duração total tenha ocorrido a partir de 1/1/2019, e que se encontre devidamente comprovada. No caso de os documentos comprovativos não indicarem a duração da formação em número de horas, atribuem-se as durações de:

7 horas por dia;

35 horas por semana e

154 horas por mês

A este parâmetro é atribuída uma ponderação de 10%.

- **Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho (EPAD)** – a avaliação da experiência profissional incide sobre as atividades e funções inerentes à carreira de técnico superior, área jurídica, valorizando-se especialmente a experiência nas seguintes áreas relativas aos postos de trabalho a ocupar:

Área de Recursos Humanos:

- Procedimento Administrativo e Direito Administrativo
- Direito Laboral na Administração Pública;
- Recrutamento e Avaliação do Desempenho;
- Medicina no trabalho e Acidentes de trabalho

Área de Consultadoria Jurídico-Orçamental:

- Procedimento Administrativo e Direito Administrativo;
- Direito Financeiro, na vertente do orçamento, no âmbito das atribuições e competências da DGO;
- Regras de logística para análise de projetos legislativos

A avaliação do desempenho a considerar é a relativa aos últimos três ciclos avaliativos.

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é atribuída a menção de ADEQUADO.

A este parâmetro é atribuída uma ponderação de 50%.

1.2.3 - A grelha classificativa a considerar no âmbito da AC consta do Anexo I da presente Ata e dela faz parte integrante.

1.2.4 – O apuramento do resultado da AC é obtido através da seguinte fórmula:

$$AC = (40\%HA) + (10\%FP) + (50\%EPAD)$$

2 - Método de seleção facultativo ou complementar:

2.1 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Será aplicada a todos os candidatos que sejam admitidos ao procedimento concursal e obtenham aprovação no método de seleção obrigatório que lhes for aplicado.

2.2 – A Entrevista de Avaliação de Competências visa, em interação entre entrevistadores e entrevistado, obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.3 - A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 15/20 minutos e será avaliada pela média aritmética simples dos pontos obtidos em casa um dos três parâmetros considerados, de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

2.4 – Os parâmetros a avaliar na EAC são:

- a. Orientação para o Serviço Público (OSP);
- b. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS);
- c. Fácil Adaptação às funções / atividades do Serviço (FAF /AS)

2.5 - A grelha classificativa a considerar no âmbito da EAC consta do Anexo II da presente Ata e dela faz parte integrante.

2.6 – O apuramento do resultado da EAC é obtido através da seguinte fórmula, com valoração até às centésimas:

$$EAC = (OSP + RCS + FAF/AS) / 3$$

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, não sendo aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aos candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 na Prova de Conhecimentos (PC) ou na Avaliação Curricular (AC), que são excluídos do procedimento nos termos do previsto no n.º 3, e na alínea a) do n.º 4, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3 - Classificação Final:

A classificação Final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, através de uma das seguintes fórmulas, a aplicar consoante os métodos de seleção que tenham sido utilizados:

$$CF = (70 \% PC) + (30 \% EAC) \text{ ou } CF = (70 \% AC) + (30 \% EAC),$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos

AC = Classificação da Avaliação Curricular

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

Ponto 2 – Definição dos critérios de ordenação a aplicar em caso de igualdade de classificação final

Em caso de igualdade de classificação final, são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em caso de o empate subsistir, nos termos da alínea b) do n.º 2, do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, o Júri fixa os seguintes critérios de desempate, a aplicar de forma sucessiva:

- 1.º Classificação mais elevada na Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2.º Classificação mais elevada no parâmetro Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho (EPAD);
- 3.º Classificação mais elevada no parâmetro Habilitações Literárias (HL).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e elaborada a presente Ata, a qual depois de lida e conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente do Júri



Sérgio Madeira Pinto

1º Vogal Efetivo



João Vaz

2ª Vogal Efetiva



Natacha Cunha

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato: _____

$$AC = (40\%HA) + (10\% FP) + (50\%EPAD) = 40\% \text{ ______} + 10\% \text{ ______} + 50\% \text{ ______}$$

1. Habilitação Académica – HA

Habilitação académica	Valores	Avaliação
Licenciatura em Direito	14	
Mestrado	16	
Mestrado em áreas preferenciais	17	
Doutoramento	19	
Doutoramento em áreas preferenciais	20	

2. Formação Profissional – FP

Será considerado o acumulado de horas de formação profissional com interesse para os lugares a prover e cujas ações tenham sido realizadas a partir de **1/1/2019**

Horas acumuladas	Valores	Avaliação
Menos de 20 horas	10	
Entre 20 e 50 horas	15	
Mais de 50 horas	17	
Pós-graduação nas áreas preferenciais	20	

3. Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho (EPAD)

O Júri considerará a natureza, a duração e o desempenho na experiência profissional, nos seguintes termos:

Anos de experiência/ Avaliação do Desempenho	Valores	Avaliação
Sem experiência efetiva nas áreas preferenciais	10	
Experiência efetiva nas áreas preferenciais inferior a 3 anos	12	
Experiência efetiva nas áreas preferenciais igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14	
Experiência efetiva nas áreas preferenciais superior a 6 anos	16	

Experiência profissional decorrente de integração em carreira para cujo ingresso seja exigida licenciatura	Mais 0,5 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 3 menções de "Adequado"	Mais 1 valor	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 2 menções de "Adequado" e 1 menção de "Relevante" ou equivalente	Mais 1,5 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 1 menção de "Adequado" e 2 menções de "Relevante" ou equivalente	Mais 2 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 3 menções de "Relevante"	Mais 2,5 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 2 menções de "Relevante" e 1 menção de "Excelente" ou equivalente	Mais 3 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 1 menção de "Relevante" e 2 menções de "Excelente" ou equivalente	Mais 3,2 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 3 menções de "Excelente" ou equivalente	Mais 3,5 valores	

ANEXO II

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Candidato: _____

$$EAC = (OSP+RCS+FAF/AS) / 3 = (_ + _ + _) / 3 = _$$

Fatores	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Insuficiente 8	Observações
1. Orientação para o Serviço Público (OSP) – 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 serviço público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS) – Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma disponível e diligente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Fácil Adaptação às funções/atividades do Serviço (FAF/AS) – Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimetro e atualização técnica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

FUNDAMENTAÇÃO:

Orientação para o Serviço Público (OSP):

- ELEVADO – Elevado sentido de compromisso com os valores e princípios do serviço público; elevado sentido de responsabilidade, manifestando disponibilidade total;
- BOM - Bom sentido de compromisso com os valores e princípios do serviço público; bom sentido de responsabilidade, manifestando grande disponibilidade;

- SUFICIENTE - Algum sentido de compromisso com os valores e princípios do serviço público; algum sentido de responsabilidade, manifestando alguma disponibilidade;
- INSUFICIENTE - Sentido de compromisso com os valores e princípios do serviço público diminuto ou praticamente inexistente; pouco sentido de responsabilidade, manifestando pouca ou nenhuma disponibilidade.

Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS):

- ELEVADO – Elevado sentido da importância das funções para o funcionamento do serviço; total prontidão de resposta às tarefas que lhe são cometidas; elevado sentido de cumprimento e responsabilidade em relação às normas vigentes no serviço;
- BOM - Bom sentido da importância das funções para o funcionamento do serviço; prontidão de resposta às tarefas que lhe são cometidas; bom sentido de cumprimento e responsabilidade em relação às normas vigentes no serviço;
- SUFICIENTE - Algum sentido da importância das funções para o funcionamento do serviço; sofrível prontidão de resposta às tarefas que lhe são cometidas; algum sentido de cumprimento e responsabilidade em relação às normas vigentes no serviço;
- INSUFICIENTE – Sentido diminuto da importância das funções para o funcionamento do serviço; pouca ou nenhuma prontidão de resposta às tarefas que lhe são cometidas; insuficiente sentido de cumprimento e responsabilidade em relação às normas vigentes no serviço.

Fácil Adaptação às funções /atividades do Serviço (FAF/AS):

- ELEVADO – Elevada positividade relativamente a mudanças e capacidade de adaptação a novos contextos profissionais; elevado sentido de oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; elevada percepção dos seus pontos fracos e fortes; elevado interesse em manter-se atualizado em matéria de conhecimentos profissionais;
- BOM - Boa positividade relativamente a mudanças e capacidade de adaptação a novos contextos profissionais; bom sentido de oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; boa percepção dos seus pontos fracos e fortes; bom interesse em manter-se atualizado em matéria de conhecimentos profissionais;
- SUFICIENTE – Alguma positividade relativamente a mudanças e capacidade de adaptação a novos contextos profissionais; suficiente sentido de oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; suficiente percepção dos seus pontos fracos e fortes; suficiente interesse em manter-se atualizado em matéria de conhecimentos profissionais;
- INSUFICIENTE - Diminuta positividade relativamente a mudanças e capacidade de adaptação a novos contextos profissionais; pouco ou nenhum sentido de oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; insuficiente percepção dos seus pontos fracos e fortes; pouco ou nenhum interesse em manter-se atualizado em matéria de conhecimentos profissionais.