

**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

1.º Vogal Efetivo



João Vaz

2.ª Vogal Efetiva



Natacha Cunha



|  |                  |  |
|--|------------------|--|
| 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<br>20            | Bom<br>16                | Suficiente<br>12         | Insuficiente<br>8        | Observações |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 1. <b>Orientação para o Serviço Público (OSP)</b> – 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. <b>Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS)</b> – 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. <b>Fácil Adaptação às funções/atividades do Serviço (FAF/AS)</b> – 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.