

## ATA Nº 1

**Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação de seis postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral do Orçamento, da carreira e categoria de técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças (MF), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

Aos 18 dias do mês de novembro de 2016, na Direção-Geral do Orçamento, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de seis (6) postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral do Orçamento, da carreira e categoria de técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças (MF), para exercício de funções na Direção-Geral do Orçamento, estando presentes os membros do júri, a mestre Anabela Ferreira Pedro Vilão, Subdiretora-Geral do Orçamento, na qualidade de presidente do júri, o licenciado Mário Manuel Leal Monteiro, Subdiretor-Geral do Orçamento, na qualidade de 1º vogal efetivo e o licenciado Carlos Manuel Inácio Figueiredo, Subdiretor-Geral do Orçamento, na qualidade de 2º vogal efetivo, com vista a fixar os métodos de seleção e respetivos critérios de avaliação.

Aberta a sessão, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

1. Utilizar os métodos de seleção e respetivos critérios de avaliação conforme minuta de aviso constante do anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante, com a valoração traduzida na fórmula seguinte:

**Candidatos sem vínculo de emprego público:**

$$\text{➤ } CF = 0,45PC + 0,25AP + 0,30EPS$$

**Candidatos com vínculo de emprego público:**

$$\text{➤ } CF = 0,45AC + 0,55EAC$$

**Em que:**

CF = Classificação Final


PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação das Competências

- 
2. Efetuar a avaliação curricular dos candidatos nos termos da ficha constante no Anexo II à presente ata, dela fazendo parte integrante, com a valoração traduzida na fórmula seguinte:

$$AC = ((HA) + (FP \times 2) + (EPAD \times 3)) / 6$$

Em que:

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação profissional;

EPAD = Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho;

3. De seguida, o júri procedeu à elaboração da grelha a aplicar à entrevista profissional de seleção (EPS) a qual consta do Anexo III à presente ata, dela fazendo parte integrante, com a valoração traduzida na fórmula seguinte:

$$EP = (MP + CE + (RCS \times 2) + TEC + OR + SC) / 7$$

Em que:

MP = Motivação Profissional;

CE = Conhecimentos e Experiência

RCS = Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço

TEC = Trabalho em Equipa e Cooperação

OR = Orientação para Resultados

SC = Sentido Crítico

4. O júri aprovou a grelha de classificação a aplicar à entrevista de Avaliação das Competências (EAC), a qual consta do Anexo IV à presente ata, dela fazendo parte integrante, com a valoração traduzida na seguinte fórmula:

$$EAC = (MP + IA + (ASC \times 2) + (RCS \times 2) + OR + EC) / 8$$

Em que:

MP = Motivação Profissional

IA = Iniciativa e autonomia

ASC = Análise e sentido crítico

RCS = Responsabilidade e compromisso com o serviço

OR = Orientação para resultados

EC = Espírito de cooperação

5. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto em cada fase intermédia do método e na última fase segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8,4 valores.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião e elaborada a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente



(Anabela Ferreira Pedro Vilão)

O Vogal



(Mário Manuel Leal Monteiro)

O Vogal



(Carlos Manuel Inácio Figueiredo)



## Anexo II

Grelha de valorização da avaliação curricular, perfis pretendidos e parâmetros de avaliação

$$AC = ((HA) + (FP \times 2) + (EPAD \times 3)) / 6$$

Candidato: \_\_\_\_\_

### 1. Avaliação curricular

#### 1. Habilitação Académica - HA

<i>Habilitação Académica</i>	<i>Valores</i>	<i>Avaliação</i>
Titular de habilitação superior à legalmente exigida – Doutoramento na área de interesse para o serviço	20	
Titular de habilitação superior legalmente exigida – Mestrado na área de interesse para o serviço	16	
Titular de habilitação legalmente exigida	14	

#### 2. Formação Profissional - FP

Será considerado o acumulado de horas de formação profissional com interesse para o lugar a prover e cujas ações tenham sido realizadas desde 01/01/2011

Se apenas for indicado os dias deverá ser considerado 1 dia igual a 6 horas.

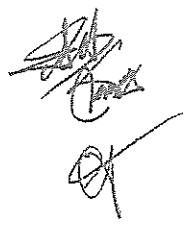
<i>Horas Acumuladas</i>	<i>Valores</i>	<i>Avaliação</i>
Pós-graduação ou curso de longa duração ou frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a área de atuação de duração igual ou superior a 200 horas, nos últimos cinco anos	20	
Pós-graduação ou curso de longa duração ou frequência de ações de formação, congresso, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a área de atuação de duração superior (>) a 100 e inferior (<) a 200 horas, nos últimos cinco anos	18	
Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a área de atuação de duração até 100 hora, nos últimos cinco anos	14	

#### 3. Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho

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

<i>Experiência Profissional</i>	<i>Valores</i>	<i>Avaliação</i>
Exercício de funções com interesse direto para o posto de trabalho a ocupar por período igual ou superior a 4 anos e com	20	





avaliação de desempenho de relevante ou mais, nos últimos 3 anos		
Exercício de funções com interesse direto para o posto de trabalho a ocupar por período igual ou superior a 4 anos e com avaliação de desempenho de adequado, nos últimos 3 anos	18	
Exercício de funções com interesse direto para o posto de trabalho a ocupar por período inferior a 4 anos e com avaliação de desempenho de relevante	16	
Exercício de funções com interesse direto para o posto de trabalho a ocupar por período inferior a 4 anos e com avaliação de desempenho de adequado	14	
Exercício de funções com interesse direto para o posto de trabalho a ocupar por período inferior a 4 anos e sem avaliação de desempenho	10	
Sem exercício de funções com interesse direto para o posto de trabalho a ocupar	0	
Classificação final no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública em área de interesse direto para o posto de trabalho a ocupar.	Nota final obtida	

Entende-se por experiência com interesse direto para o posto de trabalho a ocupar experiência na superintendência na elaboração e execução do Orçamento do Estado, na contabilidade do Estado, no controlo da legalidade, regularidade e economia da administração financeira do Estado, e assegurar a participação do Ministério das Finanças no quadro da negociação do orçamento e da programação financeira plurianual da União Europeia.

*Total*

*0,00*

Fatores	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Observações
<p>1 - Motivação profissional (MP) – Fator (es) preponderante(s) que levaram o candidato a concorrer e a preferência pela DGO.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>2 - Conhecimentos e experiência (CE) – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.</li> <li>• Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.</li> <li>• Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.</li> <li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>3 - 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 diligente e disponível.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.</li> <li>• Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.</li> <li>• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.</li> <li>• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>4 – Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.</li> <li>• Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.</li> <li>• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Grelha de valorização da Entrevista Profissional de Seleção (candidato sem vínculo)

Candidato:

- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

5 – **Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- 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.

6 – **Sentido Crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Análisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

**TOTAL**

/ =

## ANEXO IV

### Grêlia de valorização da Entrevista Profissional de Seleção (candidato com vínculo)

Candidato:

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente	Observações
	20	16	12	8	4	

1 – Motivação Profissional (MP): Fator(es) preponderante(s) que levaram o candidato a concorrer e a preferência pela DGO

2 – Iniciativa e autonomia (IA) – 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.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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 a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

3 – Análise e sentido crítico (ASC) – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

4 – Responsabilidade e compromisso com o Serviço (RCS) – Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

### Grelha de valorização da Entrevista Profissional de Seleção (candidato com vínculo)

#### Candidato:

- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

5 – Orientação para resultados (OR) – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- 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.

6 – Espírito de Cooperação (EC): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

- 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.

**TOTAL**

/ =

