

ATA n.º 1

ut
AA
ao

Procedimento de Oferta de Colocação para o preenchimento, imediato, de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de Pessoal da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna, na carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior (Engenharia Eletrotécnica), na modalidade de contrato de trabalho em funções Públicas por tempo indeterminado, na Direção de Serviços de Património e Planeamento de Instalações.

No dia 21 de novembro de 2024, pelas 15.00 horas, reuniu, nas instalações da Secretaria-Geral, sitas na Rua de S. Mamede, nº 23 - 1100-533 Lisboa, o júri designado pelo despacho de 20/11/2024, do Secretário-Geral do Ministério da Administração Interna com vista à realização do procedimento de Oferta de Colocação para o preenchimento de três postos de trabalho, na carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior (Engenharia Eletrotécnica), do mapa de pessoal da Secretaria-Geral do MAI, na modalidade de contrato de trabalho em funções Públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Direção de Serviços de Património e Planeamento de Instalações, na sequência do despacho autorizador de 20/11/2024, do Secretário-Geral do Ministério da Administração Interna tendo estado presentes:

- **Presidente:** Paulo Alexandre Mota Ferreira, Diretor de Serviços de Património e Planeamento de Instalações da SGMAI
- **1ª Vogal Efetivo:** Maria de Aires Neves Dionísio Pimenta Caetano, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal da SGMAI
- **2ª Vogal Efetivo:** Sara Luísa Simões Gameiro de Sousa Figueiredo, Técnica Superior da SGMAI

Ordem de trabalhos:

1. Definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir do número de candidatos a entrevistar.

Considerando que:

- a. O presente procedimento de oferta de colocação regula-se pelas disposições contidas na Constituição da República Portuguesa, pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, todos na sua atual redação, e pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- b. A aplicação do método de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante (Anexo I — Perfil de Competências);

- Wt
RA
AKO
- c. O método de seleção obrigatório é a EAC, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 37º, da portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
 - d. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme alínea d), do n.º 1 do artigo 17º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
 - e. O júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

I

Método de Seleção

1. Método de Seleção a aplicar aos candidatos – Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- a. Interesse e motivação profissionais (IMP)
- b. Capacidade de expressão e comunicação (CEC)
- c. Organização e planeamento (OP)
- d. Relacionamento interpessoal e comunicação (RIC)
- e. Sentido de organização e capacidade de inovação (SOCl)

As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do posto de trabalho em Anexo I;

Este método de seleção será aplicado presencialmente pelo júri.

2. Classificação final e critérios de desempate

Classificação Final

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências” que se encontra em Anexo II.

$$\blacksquare \text{ EAC} = (C1) + (C2) + (C3) + (C4) + (C5) / 5$$

A classificação final dos candidatos será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

CF= 75% CFR + 25% EAC

nt
HA
2/30

Em que:

CF - Classificação Final;

CFR – Classificação final na Reserva de Recrutamento;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de desempate

- Candidato com deficiência, nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro (em caso de preenchimento de 1 ou 2 postos de trabalho);
- Trabalhador contratado a termo que se encontrava a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa à data da publicitação do procedimento concursal centralizado ou até 90 dias anteriores a essa data, nos termos do n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- Regime de Incentivos Militares, nos termos do n.º 3, do artigo 30.º, do Regime de Incentivos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 320/2007 de 27 de setembro, aplicável por força do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 76/2018 de 11 de outubro;
- Aproveitamento em estágio profissional realizado ao abrigo dos programas EstágiAP XXI (n.º 7 da RCM n.º 11/2021, de 3 de março e n.º 9 da RCM n.º 200/2021, de 31 de dezembro, com as alterações introduzidas pela RCM n.º 68/2022, de 01 de agosto) e PEPAC/MNE (n.º 5 do artigo 18.º do Regime do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2010, de 19 de março, na sua redação atual, aplicável por força do artigo 26.º do Programa de Estágios Profissionais na Administração Central do Estado específico para os serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, aprovado em anexo à Portaria 259/2014, de 15 de dezembro, na redação atual);
- Maior classificação obtida no 1.º método de seleção (Prova de Conhecimentos), nos termos da al. a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Maior classificação obtida no método seguinte (Entrevista de Avaliação de Competências), nos termos da al. b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Maior grau de habilitação, nos termos da al. a) do n.º 3 do artigo 33.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Primazia na submissão da candidatura - data e hora - contadas desde a última alteração à candidatura, nos termos da al. b) do n.º 3 do artigo 33.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3. Número de candidatos a entrevistar

Nos termos do número 4, do artigo 37º, da portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou o júri, por unanimidade, convocar, sucessivamente, pela ordem em que se encontram ordenados na lista de ordenação final da Reserva, **15 candidatos** para a realização da Entrevista de Avaliação de Competências.

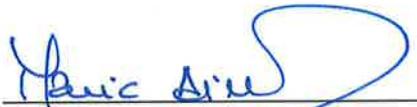
Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, pelas 16.30 horas, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, é assinada pelos membros do Júri.

Presidente



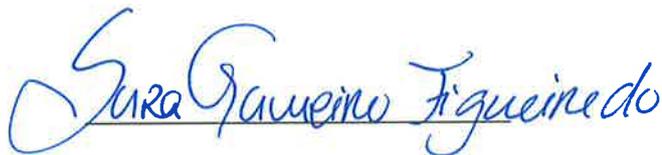
(Paulo Mota Ferreira)

1.º Vogal efetivo



(Maria de Aires Caetano)

2.º Vogal efetivo



(Sara Gameiro Figueiredo)

ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

wt
RA
dms

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções na Administração Pública, nomeadamente:

Competências	Comportamentos
Organização e Planeamento (C1)	<ul style="list-style-type: none">- Contribui para o planeamento das suas tarefas, apresentando soluções;- Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas tarefas;- Reavalia frequentemente o planeamento efetuado, ajustando-o às alterações imprevistas e introduzindo as correções necessárias;
Relacionamento Interpessoal e Comunicação (C2)	<ul style="list-style-type: none">- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socio-profissionais;- Capacidade para resolver com correção potenciais conflitos;- Demonstra afabilidade e cordialidade;- Autoestima e facilidade de relacionamento
Interesse e Motivação Profissional (C3)	<ul style="list-style-type: none">- Demonstra interesse e motivação para assumir novas tarefas e desafios;- Demonstra capacidade para se adaptar a novas situações profissionais.
Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (C4)	<ul style="list-style-type: none">- Clareza e facilidade de comunicação;- Capacidade de análise e síntese;- Nível de linguagem.
Iniciativa e Autonomia (C5)	<ul style="list-style-type: none">- Postura ativa e dinâmica respondendo às solicitações e desafios profissionais;- Concretização de forma autónoma das atividades;- Toma iniciativa para a resolução de problemas e procura soluções.

ANEXO II – GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA EAC

nt
HA
cho

Nome:
Data da Entrevista:

Cód. Cand:
Hora da Entrevista:

Competências Avaliadas	Classificação
Organização e Planeamento (C1)	
Relacionamento Interpessoal e Comunicação (C2)	
Interesse e Motivação Profissional (C3)	
Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (C4)	
Iniciativa e Autonomia (C5)	

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das seis competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4 + C5}{5}$$

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

Os entrevistadores,

Lisboa, ___ de _____ de 2024

(Paulo Mota Ferreira)

(Maria de Aires Caetano)

(Sara Gameiro Figueiredo)

ANEXO II – GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

ut
HA
duo

Interesse e motivação profissional	Capacidade de expressão e fluência verbal	Organização e Planeamento	Relacionamento Interpessoal e Comunicação	Iniciativa e Autonomia	Valoração
<i>Transmitiu um interesse e motivação muito elevados, revelando possuir uma excecional adaptação à mudança, mostrando elevada disponibilidade face às responsabilidades inerentes ao lugar</i>	<i>Elevada capacidade de análise, síntese e riqueza de linguagem</i>	<i>Revelou possuir uma excecional capacidade de planear e organizar as atividades, tendo em conta as prioridades e os prazos</i>	<i>Revelou possuir uma elevada autoconfiança nos relacionamentos, demonstrando uma enorme facilidade de relacionamento e integração em vários tipos de equipas. Elevada capacidade de comunicação</i>	<i>Revela elevada proatividade e autonomia, para resolução de problemas, argumentando com lógica clareza, convicção e conhecimento.</i>	1.º Nível Elevado 20 Valores
<i>Transmitiu um interesse e motivação elevados, encarando de forma muito positiva a adaptação à mudança, mostrando uma boa disponibilidade face às responsabilidades inerentes ao lugar</i>	<i>Boa capacidade de análise, síntese e bom nível de linguagem</i>	<i>Revelou possuir uma boa capacidade de planear e organizar as atividades, tendo em conta as prioridades e os prazos</i>	<i>Revelou possuir boa autoconfiança nos relacionamentos, demonstrando facilidade de relacionamento e integração em vários tipos de equipas. Boa capacidade de comunicação</i>	<i>Revela boa proatividade e autonomia, para resolução de problemas, argumentando com boa lógica e alguma clareza</i>	2.º Nível Bom 16 Valores
<i>Transmitiu um interesse e motivação razoável, encarando de forma positiva a adaptação à mudança, mostrando razoável disponibilidade face às responsabilidades inerentes ao lugar</i>	<i>Razoáveis capacidades de exposição, de análise, síntese e compreensão</i>	<i>Revelou possuir razoável capacidade de planear e organizar as atividades, tendo em conta as prioridades e os prazos</i>	<i>Revelou possuir razoável capacidade de relacionamento e integração em vários tipos de equipas. Razoável capacidade de comunicação</i>	<i>Revela razoável proatividade e autonomia, para resolução de problemas, fundamentando e argumentando com pouca lógica e sem grande clareza</i>	3.º Nível Suficiente 12 Valores
<i>Transmitiu um interesse e motivação reduzido, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao lugar, sem grandes perspectivas e sem mostrar disponibilidade</i>	<i>Algumas deficiências na exposição com reflexos na análise global, envolvendo dificuldades de síntese</i>	<i>Revelou possuir reduzida capacidade de planear e organizar as atividades, tendo em conta as prioridades e os prazos</i>	<i>Revelou possuir baixa autoconfiança nos relacionamentos, demonstrando dificuldades em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional. Fraca capacidade de comunicação</i>	<i>Revela reduzida proatividade e autonomia, para resolução de problemas, fundamentando e argumentando sem aderência ao que é perguntado</i>	4.º Nível Reduzido 8 Valores
<i>Transmitiu desinteresse e desmotivação, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao lugar, sem quaisquer perspectivas e sem mostrar qualquer tipo de disponibilidade</i>	<i>Insuficiente capacidade de expressão verbal, sem qualquer capacidade de análise, de síntese e de responsabilização</i>	<i>Revelou possuir insuficiente capacidade de planear e organizar as atividades, tendo em conta as prioridades e os prazos</i>	<i>Revelou possuir uma total ausência de autoestima, e reduzida capacidade de integração em equipas. Insuficiente capacidade de comunicação</i>	<i>Revela insuficiente proatividade e autonomia, para resolução de problemas, fundamentando e argumentando de forma não estruturada</i>	5.º Nível Insuficiente 4 Valores

