

[Handwritten signature]

Procedimento concursal comum para a carreira e categoria de assistente técnico (um lugar) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Pessoal e Beneficiário, área de Arquivo, que se encontra para publicação em Diário da República.

ATA Nº 1

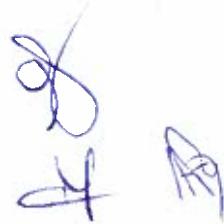
1. Aos vinte e três dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas 15h00, nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima mencionado para o preenchimento de um posto de trabalho vago da carreira/categoria de Assistente Técnico na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), aberto por despacho, datado de 30/12/2025, da Senhora Presidente dos SSAP.

2. O júri é constituído pela presidente, Carla Alexandra Carvalho Lopes, Chefe de Divisão da Divisão de Pessoal e Beneficiários (DPP) e pelas vogais efetivas, Maria Helena Conceição Buco Martins Santos, Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, da DPB – Relações Públicas , que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, e Andréia Sofia Cardoso Pinto, Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, da Divisão de Pessoal e Beneficiários (DPB), área de apoio técnico.

3. A reunião teve como objetivo:

- a) Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a aplicar, a grelha classificativa e do sistema de valoração final do método de seleção;
- b) Elaborar os modelos de suporte ao procedimento concursal.

4. Assim, tendo em conta a caracterização do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o Mapa de Pessoal dos SSAP aprovado para 2026, em concomitância com a referência colocada a concurso, o júri deliberou o seguinte:



4.1. Atenta a urgência na ocupação efetiva do posto de trabalho em referência, considerando a celeridade do procedimento, nos termos da faculdade contemplada no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, no presente recrutamento será aplicado apenas um método de seleção obrigatório – Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC).

4.2. Serão sujeitos a Avaliação Curricular (AC) os(as) candidatos(as) em situação de valorização e os(as) candidatos(as) com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, respetivamente tenham desempenhado, imediatamente antes, ou estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a que se candidatam, exceto se afastada por escrito.

4.3. Serão sujeitos a Prova de Conhecimentos (PC) os restantes candidatos que não se encontrem sujeitos a Avaliação Curricular (AC).

5. Avaliação Curricular (AC):

Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, considerando e ponderando os seguintes elementos:

- a) Habilitação Académica (HA), em que se ponderará o nível habilitacional;
- b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

[Handwritten signature]

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

5.1. A Avaliação Curricular (AC) dos candidatos será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HAB + 20\% FP + 40\% EP + 15\% AD$$

na qual:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilidade Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

5.1.1. Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 1).

5.1.2. Para a valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

Habilidade Académica (HA)

No fator Habilidade Académica (HA), o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

| | |
|---------------------------------------|------------|
| As exigidas para ingresso na carreira | 18 valores |
| =>12.º Ano | 20 valores |



Formação Profissional (FP)

Neste fator serão considerados os cursos e as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, classificados do seguinte modo, de acordo com a sua natureza e duração:

| | |
|--|-----------|
| Sem formação profissional | 0 valores |
| Ações de formação sem indicação de horas ou com duração até 7h | 1 valor |
| Ações de formação com duração entre 8h e 14h | 2 valores |
| Ações de formação com duração entre 15h e 30h | 3 valores |
| Ações de formação com duração entre 31h e 60h | 4 valores |
| Ações de formação com duração superior a 60h | 5 valores |

O júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar seriam apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

As ações de formação na área das técnicas de informação e comunicação (TIC) serão consideradas como relacionadas com a área funcional para que o concurso foi aberto.

O valor total atribuído neste fator (FP) não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Para efeitos de avaliação será ponderado o desempenho efetivo de funções na carreira/categoria assistente técnico, avaliado nos seguintes termos:

| | |
|--------------------|------------|
| <=1 ano | 10 valores |
| >1 ano e <=3anos | 14 valores |
| >3 anos e <=5 anos | 16 valores |
| >5anos e <=10anos | 18 valores |
| >10 anos | 20 valores |



Os fatores são avaliados tendo por base a análise do currículum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde os candidatos exercem/exerceram funções.

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite de 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação de desempenho (AD) corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos dois ciclos avaliativos de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(AD\ ciclo\ 1 + AD\ ciclo\ 2)}{2}$$

Será ponderada na sua expressão quantitativa e convertida na escala de 0 a 20 valores, com recurso à “regra de 3 simples”.

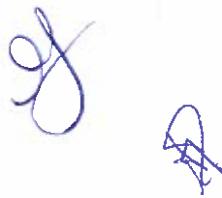
Deliberou, ainda, o júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por motivos que não lhes sejam imputáveis, não apresentem informação relativa à avaliação de desempenho.

5.2. Para efeitos de aplicação do método Avaliação Curricular (AC), o júri deliberou, ainda, que os candidatos devem apresentar declaração atualizada à data de publicação da abertura do presente procedimento concursal, emitida pelo órgão ou serviço a que os mesmos pertencem, (e declaração de equiparação, no caso dos militares e ex-militares) da qual conste:

- A modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o órgão ou serviço onde exerce funções;
- Declaração do conteúdo funcional da qual conste a atividade que se encontra a exercer;
- Avaliação de desempenho respeitante aos últimos dois ciclos.

6. Prova de Conhecimentos (PC):

Visa avaliar os conhecimentos de natureza teórica e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.



6.1. Assumirá a forma escrita, de natureza teórica e individual, com duração máxima de 60 minutos, sendo permitida a consulta de legislação desde que não anotada, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Decreto-Lei n.º 49/2012 de 29 de fevereiro - Aprova a orgânica dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- Portaria n.º 116/2012 de 30 de abril - Cria a Estrutura Nuclear dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- Despacho n.º 8186/2012 de 15 de junho - Cria as Unidades Orgânicas Flexíveis dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- Portaria n.º 1084/2008 de 25 de setembro - Aprova o Regulamento de Inscrição de Beneficiários;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;

Legislação Específica:

- Decreto-Lei n.º 16/1993 de 23 de janeiro – Regime Geral dos Arquivos e do Património Arquivístico;
- Lei nº 14/1994, de 11 de maio - altera, por ratificação, o Decreto-Lei nº 16/93, de 23 de janeiro, que aprova o regime Geral dos Arquivos e do Património Arquivístico;
- Decreto-lei nº 121/1992, de 2 de julho - Estabelece os princípios de gestão de documentos relativos a recursos humanos, recursos financeiros e recursos patrimoniais dos serviços de administração direta e indireta do Estado.

6.1.1. A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas. Para este método de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

6.1.2. O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, fica anexa a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo 2), não estando abrangidos pelo direito de acesso dos candidatos ao conteúdo da Ata, antes da sua aplicação.

7. Critérios de ordenação preferencial:

Nos termos do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, o de maior antiguidade no exercício de funções públicas.

8. Exclusão de candidatos:

São excluídos os candidatos que:

- a) Não compareçam ao método de seleção obrigatório para que hajam sido convocados;
- b) No decurso da aplicação do método de seleção, apresentem a respetiva desistência;
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

9. Fichas:

Por fim, o júri deliberou a aprovação de modelos de ficha de Avaliação Curricular (AC) (anexo 1), Prova de Conhecimentos (PC) (anexo 2).

Salvaguardando-se que esta última não será disponibilizada aos candidatos que venham a solicitar a presente ata em momento anterior à sua realização.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente,

(Carla Lopes)

A Vogal,

(M.ª Helena Santos)

A Vogal,

(Andreia Pinto)



Anexo 1

Ficha de avaliação curricular

1.1 Habilidade Académica (HA):

| | | |
|---------------------------------------|------------|--|
| As exigidas para ingresso na carreira | 18 valores | |
| =>12.º Ano | 20 valores | |
| Total parcial HA | | |

Os candidatos são pontuados no fator HA até ao limite de 20 valores.

1.2 Formação Profissional (FP):

| | | |
|--|-------------|--|
| Sem formação profissional | (0 valores) | |
| Ações de formação sem indicação de horas ou com duração até 7h | (1 valor) | |
| Ações de formação com duração entre 8h e 14h | (2 valores) | |
| Ações de formação com duração entre 15h e 30h | (3 valores) | |
| Ações de formação com duração entre 31h e 60h | (4 valores) | |
| Ações de formação com duração superior a 60h | (5 valores) | |
| Total parcial FP | | |

Os candidatos são pontuados no fator FP até ao limite de 20 valores.

1.3 Experiência Profissional (EP):

1.3.1 Desempenho de Funções na carreira:

| | | |
|-------------------------|------------|--|
| <=1 ano | 10 valores | |
| >1 ano e <=3anos | 14 valores | |
| >3 anos e <=5 anos | 16 valores | |
| >5anos e <=10anos | 18 valores | |
| >10 anos | 20 valores | |
| Total parcial EP | | |

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite de 20 valores.

1.4 Avaliação de Desempenho (AD):

1.4.1 A avaliação de desempenho é a relativa aos últimos dois ciclos de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

[Handwritten signature]

$$AD = \frac{(AD \text{ ciclo 1} + AD \text{ ciclo 2})}{2}$$

| | |
|---|--|
| Avaliação de desempenho último ciclo | |
| Avaliação de desempenho penúltimo ciclo | |
| Resultado da AD | |

1.4.2 A conversão do resultado da avaliação de desempenho na escala de 0 a 20 valores será feita através de uma regra de três simples.

1.5 A avaliação da apreciação curricular resultará, numa escala de 0 a 20 valores, da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HAB + 20\% FP + 40\% EP + 15\% AD$$

| HA | FP | EP | AD |
|----|----|----|----|
| | | | |

Nota final da avaliação curricular =