



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



P. M.
PAP

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira assistente técnico, do mapa de pessoal dos SSAP, para a Direção de Serviços de Apoio à Gestão, Divisão Financeira e Patrimonial, Secção de Património, cujo aviso se encontra para publicação.

ATA N.º 1

Aos três dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas 10h30, reuniu, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico, da Secção de Património, do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), com vista à realização de procedimento concursal comum que visa reforçar a equipa afeta à Secção de Património, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente: Pedro Bemfeito Vaz Pereira, Chefe de Divisão Financeira e Patrimonial;

Vogais efetivos: José Manuel Gomes Mendes Soares, coordenador técnico, da Secção de Património, e Maria Margarida Leitão Magalhães Araújo Costa, Técnica Superior, da Divisão de Pessoal e Beneficiários.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decisão das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definição do tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, bem como dos respetivos temas e bibliografia;
4. Definição dos critérios de desempate.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Φ
Mo
PWA

Assim, considerando que:

Atenta à urgência do presente recrutamento, nos termos da faculdade contemplada no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, é adotado para o presente procedimento concursal comum apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o método de seleção obrigatório é a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos de natureza teórica e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, e será aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade diferentes das do posto de trabalho em causa.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, o método de seleção obrigatório a aplicar é a Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

No caso desses candidatos, através de declaração escrita, afastarem este método de seleção (AC), deverá então ser-lhes aplicado o método obrigatório aplicado aos restantes candidatos.

O método facultativo, nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa o método obrigatório, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

2. A aplicação deste método de seleção (EAC) pressupõe um perfil de competências previamente definido para este posto de trabalho.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten notes in blue ink:
P
M
P4

3. A prova de conhecimentos (PC) é constituída por um total de 15 questões de escolha múltipla, com três opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) A valoração de cada questão encontra-se assinalada à frente da mesma;
- c) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

4. Os candidatos são convocados eletronicamente para se apresentarem no local e hora de realização da PC, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 (quinze) minutos após o início da prova.

5. A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

6. Não é permitida a ausência temporária da sala, após o início da PC.

B) Quanto à Avaliação Curricular:

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

1. Habilitação Académica (HAB):

As habilitações académicas serão classificadas do seguinte modo:

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signatures and initials in blue ink.

3. O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

I Métodos de Seleção

A) Quanto à Prova de Conhecimentos

1. A Prova de Conhecimentos (PC) reveste a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, com consulta, em ambiente controlado, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2. Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado, 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: estabelece a estrutura nuclear dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- Despacho n.º 8186/2012 de 15 de junho (publicado no Diário da República, 2ª série, nº 115, de 15/6, página 21414 e seguintes): define as Unidades Orgânicas Flexíveis dos SSAP;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação.
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro: aprova o Classificador Económico das Receitas e das Despesas Públicas;
- Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signatures and initials in blue ink.

<=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 curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde os candidatos exercem/exerceram funções.

4. A Avaliação de Desempenho:

Será considerada a avaliação de desempenho referente aos dois últimos ciclos avaliativos, ou seja, biénios 2019/2020 e 2021/2022.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

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

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

2

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional realizada, experiência profissional e avaliação de desempenho obtida, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética dos seguintes elementos:

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

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP – Formação Profissional



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Φ
AM
M

2. 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 com duração <=30h	1 valor
Ações de formação com duração >30h e <=60h	2 valores
Ações de formação com duração >60h	3 valores

Só serão consideradas as formações profissionais realizadas nos últimos 5 anos, e desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:

- Um dia.....6 horas;
- Uma semana.....30 horas;
- Um mês.....120 horas.

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.

3. Experiência Profissional:

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



(Handwritten signatures and initials)

AD – Avaliação de Desempenho

C) Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

1. 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:

- Realização e orientação para resultados;
- Conhecimentos e experiência;
- Relacionamento interpessoal;
- Responsabilidade e compromisso com o Serviço.

2. O júri deliberou adotar uma ficha relativa à classificação deste método, onde as competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências, cujo modelo consta como anexo à presente Ata.

3. 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 anexa à presente Ata.

4. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção.

II Classificação final e critérios de desempate

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Ⓢ

CF= 70% PC + 30% EAC ou CF= 70% AC + 30% EAC

Em que:

CF - Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

B) Critérios de desempate

Critérios de ordenação preferencial:

Em situação de igualdade de valoração, serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º da Portaria.

Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados, sucessivamente pelos seguintes critérios:


- a) Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos);
- b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);
- c) Habilitações Literárias do candidato;
- d) Área de residência do candidato.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

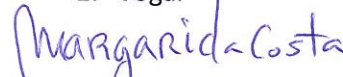
O Presidente


(Pedro Pereira)

1.º Vogal


(José Soares)

2.º Vogal


(Margarida Costa)



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Anexo I

Ficha de avaliação curricular

1. 1 Habilitação académica de base (HAB):

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

1.2 Formação Profissional (FP):

Sem formação (0 valores)	
Ações de formação com duração <=30h (1 valor)	
Ações de formação com duração > 30h e <=60h (2 valores)	
Ações de formação com duração > 60h (3 valores)	
Total parcial FP	

A classificação máxima deste fator é 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	

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

1.4 Avaliação de Desempenho (AD):

1.4.1 A avaliação de desempenho é a relativa ao último período, não superior aos dois últimos ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signatures and initials in blue ink.

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:

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

	HA	FP	EP	AD
Nota final da avaliação curricular =				

