PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Serviços Sociais Administração Pública

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal dos SSAP para a Direcção de Serviços de Ação Social, da carreira geral de técnico superior

ATA Nº 1

1. Aos **vinte dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois** reuniu**,** nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), aberto por despacho do Senhor Presidente datado de 14/06/2022, cujo aviso se encontra para publicação em Diário da República, estando presentes todos os membros do júri.

2. O júri é constituído pela presidente, Dina Alexandra Figueiredo Cardoso, Chefe de Divisão de Atividades Socioculturais, pela 2.ªvogal efetiva, Maria Margarida Leitão Magalhães Araújo Costa, Técnica Superior, da Divisão de Pessoal e Beneficiários, área de recursos humanos, e pela 1.ª vogal suplente, Maria Helena Esteves dos Santos Costa, Técnica Superior, da Divisão de Atividades Socioculturais, por ausência da 1.ª vogal efetiva.

3. A reunião teve por objetivo fixar os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos de seleção, tendo o júri deliberado o seguinte:

4.1 Métodos de seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos:

4.1.1 – Os candidatos colocados em situação de valorização profissional que exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que exercem atividades idênticas às publicitadas, realizarão os seguintes métodos de seleção eliminatórios de "*per si*":

a) Avaliação Curricular – alínea c) do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro;

b) Entrevista Profissional de Seleção – alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

4.1.2 - Os candidatos colocados em situação de valorização profissional que exerceram, por último, funções diferentes das publicitadas e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas realizarão os seguintes métodos de seleção eliminatórios de *"per si"*:

a) Prova de Conhecimentos – alínea a) do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro;

b) Entrevista Profissional de Seleção – alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

4.1.3 A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

OF = 70% AC + 30% EPS

OF = 70% PC + 30% EPS

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5. Descrição dos métodos de seleção a aplicar:

5.1 Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

5.1.2 Para efeitos de valoração neste método de seleção, serão considerados os seguintes fatores:

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;

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

5.1.3 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 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:

$$AC = \frac{(1HA)+(1FP)+(2EP)+(1AD)}{5}$$

Tendo por referência as exigências para o exercício do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas, formação profissional e avaliação do desempenho por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.

5.1.4 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)

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

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

Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Doutoramento) – 20 valores;

Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Mestrado) – 18 valores;

Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (Licenciatura) – 16 valores;

b) No fator Formação Profissional (FP), o júri deliberou considerar ações de formação, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a ocupar comprovadas por documento adequado.

O júri deliberou classificar a avaliação da formação de acordo com os critérios a seguir definidos:

Sem formação.....0 valores;

<=30h.....1 valor;

>30h e <=60h.....2 valores;

>60h.....3 valores;

Cursos de Pós-Graduação na área para do posto de trabalho a ocupar..... 4 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.

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.

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

c) Na Experiência Profissional (EP) o júri pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, bem como o grau de complexidade da mesma, a saber:

Nível 1 – desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 20 valores.

Nível 2 – desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 16 valores.

Nível 3 – desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos – 12 valores.

Nível 4 - desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano – 10 valores.

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

d) A Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(AD\ ciclo\ 1 + AD\ ciclo\ 2 + AD\ ciclo\ 3)}{3}$$

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.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, possuam avaliação apenas num ou dois dos últimos períodos, o júri deliberou que a classificação final será proporcional ao número de períodos avaliados.

5.2 Para efeitos de aplicação do método Avaliação Curricular, 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 mesmo pertencem, 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, conforme estipulado na alínea d) subalínea ii) do artigo 19.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
- Declaração do conteúdo funcional da qual conste a atividade que se encontra a exercer;
- Avaliação de desempenho respeitante aos últimos três períodos.

6. Prova de Conhecimentos (PC):

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sendo constituída por perguntas de resposta múltipla e incidirá sobre os temas a que se refere a legislação constante no Aviso de abertura do procedimento concursal em apreço.

A Prova de Conhecimentos terá a duração de sessenta minutos. Durante a sua realização não será permitida a consulta de legislação anotada, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizada. Será apenas permitida a consulta de legislação não anotada.

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.

O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam anexos a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo 2), não estando abrangidos pelo direito de acesso dos candidatos ao conteúdo da Ata, a que alude a alínea k) do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

7. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em conformidade com o estipulado no nº 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 3)

Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

a) P1 - Reflexão curricular e motivação do candidato;
b) P2 - Capacidade de integração e orientação para objetivos;
c) P3 - Relacionamento interpessoal;

d) P4 - Capacidade de expressão e fluência verbal em português.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

EPS =(P1+P2+P3+P4)/4

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

P1,P2,P3 e P4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

Considerando que a valoração máxima será de 16 valores, conforme abaixo indicado, a atribuição dos níveis classificativos supra referidos será efetuada segundo as seguintes correspondências: A valoração de cada fator faz uso da escala de 0 a 20 valores, e a classificação global será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores, com arredondamento até à centésima.

16 valores = Elevado;

12 a 15 valores = Bom;

8 a 11 valores = Suficiente;

4 a 7 valores = Reduzido;

0 a 3 valores = Insuficiente.

8. Critérios de ordenação preferencial:

Em situações de igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial: caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "Reflexão curricular e motivação do candidato";
b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "Capacidade de integração e orientação para objetivos";
c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "Relacionamento interpessoal".

9. Exclusão dos métodos de seleção:

Cada um dos métodos se seleção, bem como cada uma das fases que os mesmos comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

10. Fichas:

Por fim, o júri deliberou a aprovação de modelos de ficha de Avaliação Curricular (anexo 1), Prova de Conhecimentos (anexo 2) e ficha da Entrevista Profissional de Seleção (anexo 3). Salvaguardando-se que estas duas últimas não serão disponibilizadas 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,	**A Vogal,**	**A Vogal,**
(Dina Cardoso)	(Margarida Costa)	(Helena Costa)

Anexo 1

Ficha de avaliação curricular

1.1 Habilitação Académica (HA):

Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Doutoramento) – (20 valores)	
Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura (Mestrado) - (18 valores)	
Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (Licenciatura) – (16 valores)	
Total parcial HA	

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

1.2 Formação Profissional (FP):

Sem formação (0 valores)	
<=30h (1 valor)	
>30h e <=60h (2 valores)	
>60h (3 valores)	
Cursos de Pós-Graduação na área para do posto de trabalho a ocupar (4 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:

Desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos (20 valores).	
Desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos (16 valores).	
Desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área incluindo para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos (12 valores).	
Desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano (10 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 três períodos de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(AD\ período\ 1 + AD\ período\ 2 + AD\ período\ 3)}{3}$$

Avaliação de desempenho último período	
Avaliação de desempenho penúltimo período	
Avaliação de desempenho antepenúltimo período	
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:

$$AC = \frac{(1HA)+(1FP)+(2EP)+(1AD)}{5}$$

	HA	**FP**	**2XEP**	**AD**
Nota final da avaliação curricular =				