PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Serviços Sociais
Administração Pública

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 3 (três) postos de trabalho do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública para a Direção de Serviços de Gestão de Refeitórios, Divisão de Alimentação, da carreira geral de assistente técnico.

ATA N.º 1

1. Aos quatro dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas 15h00, nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de três vagas da categoria/carreira assistente técnico, cujo aviso de abertura aguarda publicação em Diário da República, estando presentes todos os membros do júri.

2. O júri é constituído pelo presidente, João Gonçalo Afonso Mineiro Branco, em regime de substituição, que preside, e pelos vogais efetivo e suplente, os Técnicos Superiores João Valdemar Pinto Dias Botelho, da Divisão de Alimentação e Margarida Costa, da Divisão de Pessoal e Beneficiários.

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. Métodos de seleção a aplicar consoante a situação dos candidatos:
4.1 – Atenta à urgência do presente recrutamento, nos termos da faculdade contemplada no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, e artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, com entrada em vigor a 01 de outubro de 2022, é adotado para o presente procedimento concursal comum apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

4.2 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 (AC) - alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233 /2022, de 9 de setembro.

4.3 – Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da carreira/categoria assistente técnico e se tenham por último encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, realizarão os seguintes métodos eliminatórios de "per si":

a) Prova de Conhecimentos (PC) - alínea a), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro;

b) Entrevista Avaliação de Competências (EAC) - alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º, da Portaria n.º 233 /2022, de 9 de setembro.

4.4 - 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% EAC

OF = 70% PC + 30% EAC

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista Avaliação Competências

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.

5.2 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 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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

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

na qual:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

5.4 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)

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

Habilitação académica de base (HAB):

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 com duração <=30h	1 valor
Ações de formação com duração >30h e <=60h	2 valores
Ações de formação com duração >60h	3 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 curriculum 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 é a relativa ao último período, não superior a três anos, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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**.

5.6 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 comum**, emitida pelo órgão ou serviço a que os mesmos 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;

Declaração do conteúdo funcional da qual conste a atividade que se encontra a exercer;

Avaliação de desempenho respeitante ao último período, não superior a três anos.

6. Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação 70%)**:**

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

6.2 Assumirá a forma escrita, 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: determina 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, n.º 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;

Portaria n.º 1084/2008, de 25 de setembro: aprova o regulamento da inscrição de beneficiários;

Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004: estabelece as regras gerais destinadas aos operadores das empresas do sector alimentar no que se refere à higiene dos géneros alimentícios.

6.3 Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo o júri deliberado aprovado adotar a prova de conhecimentos, que consta como anexo à presente Ata (Anexo 2).

7. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

7.1 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá por base um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduzirá a demonstração ou não, dos comportamentos em análise.

7.2 - Competências a avaliar:

Realização e Orientação para Resultados, Conhecimentos e Experiência, Relacionamento Interpessoal, e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

7.3 – A EAC será avaliada na escala de o a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

8. 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.

9. Exclusão dos métodos de seleção:

São excluídos, não sendo convocados para os métodos ou fases seguintes, os candidatos que:

a) Não compareçam a qualquer dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;

b) No decorrer do método de seleção, apresentem a respetiva desistência;

c) Tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases 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 de Entrevista de Avaliação de Competências (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.

O Presidente,	O Vogal,	O Vogal,
(João Branco)	(João Botelho)	(Margarida Costa)

Anexo I

Ficha de avaliação curricular

1. Habilitação académica de base (HAB):

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

A classificação máxima deste fator é de 20 valores

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

3. Experiência Profissional (EP):

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.

4. Avaliação de Desempenho (AD):

A avaliação de desempenho é a relativa ao último período, não superior a três anos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \underline{(AD\ ano\ 1 + AD\ ano\ 2 + AD\ ano\ 3)}$$

Avaliação de desempenho último ano	
Avaliação de desempenho penúltimo ano	
Avaliação de desempenho antepenúltimo ano	
Resultado da AD	

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

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 =				