

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 3 (três) postos de trabalho do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública, Direção de Serviços e Ação Social, Divisão de Atividades Socioculturais, da carreira geral assistente técnico.

ATA N.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas 14h30, nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de três vagas da carreira/categoria assistente técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), autorizado por despacho, datado de 16/05/2022, do Senhor Presidente dos SSAP, 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 e pelas vogais efetivas, Maria Madalena Damião Carreira, Técnica Superior da Divisão de Atividades Socioculturais, e Maria Margarida Leitão Magalhães Araújo Costa, Técnica Superior da Divisão de Pessoal e Beneficiários, área de recursos humanos.

3. A reunião teve por objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com a alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, tendo o júri deliberado o seguinte:

4. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:

4.1 – 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.

4.2 - 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.

4.3 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.

5.2 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.

5.3 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

FP – Formação Profissional

EP – Experiência 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

O valor atribuído neste fator (HAB) não poderá exceder 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 $\leq 30h$	1 valor
Ações de formação com duração $>30h$ e $\leq 60h$	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 de assistente técnico, avaliado nos seguintes termos:

≤ 1 ano	10 valores
>1 ano e ≤ 3 anos	14 valores
>3 anos e ≤ 5 anos	16 valores
>5 anos e ≤ 10 anos	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 ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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.

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 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, conforme estipulado na alínea d) subalínea ii) do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

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

Avaliação de Desempenho respeitante aos três últimos ciclos avaliativos.

7. Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação 70%):

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

A Prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, terá a duração máxima de 60 minutos, com tolerância de 20 minutos, será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas, incidindo 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 22 de maio: determina as Unidades Orgânicas Flexíveis
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação: aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação: aprova o Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação: aprova o Código dos Contratos Públicos.

7.2 O júri deliberou adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 2)

7.3 Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade ou cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido pelo Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

8. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (ponderação 30%):

8.1 A entrevista profissional de seleção (EPS), terá a duração aproximada de 30 minutos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, 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 n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

8.2 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 de seleção, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 3)

8.3 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.

8.4 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.

8.5 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.

16 valores = Elevado;

12 a 15 valores = Bom;

8 a 11 valores = Suficiente;

4 a 7 valores = Reduzido;

0 a 3 valores = Insuficiente.

8.6 Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista profissional de seleção, independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular.

9. Critérios de ordenação preferencial:

Nos termos do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento.

10. Exclusão dos métodos de seleção:

Cada um dos métodos de 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.

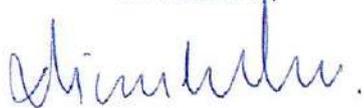
11. Fichas:

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,



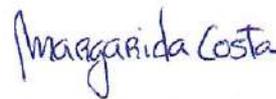
(Dina Cardoso)

A Vogal,



(Madalena Carreira)

A Vogal,



(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 aos três últimos ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD\ 1.º\ ciclo + AD\ 2.º\ ciclo + AD\ 3.º\ ciclo}{3}$$

3

Avaliação de desempenho 3.º ciclo avaliativo	
Avaliação de desempenho 2.º ciclo avaliativo	
Avaliação de desempenho 1.º ciclo avaliativo	
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 =