



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 5 (cinco) 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 08 dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, pelas 14 horas e 30 minutos nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de cinco vagas de categoria/carreira de 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, Nuno Coimbra, Chefe da Divisão de Alimentação, que preside, e pela vogal efetiva, Elsa Ferreiro, Técnica superior da Divisão de Alimentação, e pela vogal suplente, Maria Margarida Costa, Técnica superior da Divisão de Pessoal e Beneficiários, área de recursos humanos, por impossibilidade de comparência do segundo vogal efetivo e do primeiro vogal suplente.

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, 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 (AC) - artigo 5.º, alínea c) 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;

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - artigo 6.º, alínea a) 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;



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



**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 (PC) - artigo 5.º, alínea a) 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;
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - artigo 6.º, alínea a) 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;

**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;



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



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

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
---------------------------	-----------

Handwritten blue ink marks and signatures in the bottom right corner.



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



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.

### 6. 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 <=3anos	14 valores
>3 anos e <=5 anos	16 valores
>5anos e <=10anos	18 valores
>10 anos	20 valores

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

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

### 7. Avaliação de Desempenho (AD):

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

4  
CF  
JK



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



AD= (AD ciclo 1 + AD ciclo 2 + AD ciclo 3)

3

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

**7.3** 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.

**7.4** 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, 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 ao último período, não superior a três ciclos.

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

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

**8.2** 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;



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: aprova o novo Código do Procedimento Administrativo;

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.

**8.3** 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)

### **9. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (ponderação 30%):**

**9.1** A entrevista profissional de seleção (EPS), 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.

**9.2** 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, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 3)

**9.3** 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.

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

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

Em que:



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

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

**9.5** 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, 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.

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

### **10. 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.

### **11. 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.

7  
E.A.N.C.  
[Handwritten signature]



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



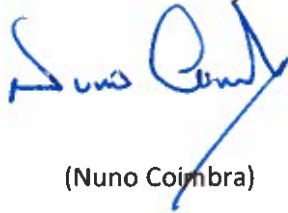
### 12. Fichas:

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.

O Presidente,



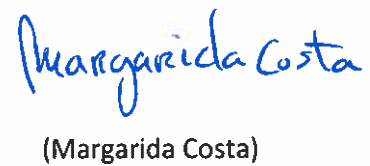
(Nuno Coimbra)

A Vogal,



(Elsa Ferreiro)

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)	
<b>Total parcial HA</b>	

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)	
<b>Total parcial FP</b>	

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)	
<b>Total parcial EP</b>	

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 ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

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





## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Avaliação de desempenho último ciclo	
Avaliação de desempenho penúltimo ciclo	
Avaliação de desempenho antepenúltimo ciclo	
<b>Resultado da AD</b>	

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
<b>Nota final da avaliação curricular =</b>				