



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública para a Direção de Serviços de Ação Social, Divisão de Ação Social, área de subsídios, da carreira geral de assistente técnico.

ATA N.º 1

1. Aos dezasseis dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas 10h15, nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de duas 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 pela presidente, Maria do Rosário Oliveira Nunes Luís Miranda, Chefe de Divisão de Ação Social, que preside, pelas vogais efetivas, Angelina Jesus Lopes Almeida, Técnica Superior, da Divisão de Ação Social, área de apoio social, 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 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;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



[Handwritten signatures]

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;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



H6
aup
[Signature]

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

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 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.

Mh
aufb
Mu

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:

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

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.

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, 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.

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.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signatures and initials in blue ink.

7.2 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 SSAP;
- Portaria n.º 116/2012, de 30 de abril: cria a Estrutura Nuclear dos SSAP;
- Despacho n.º 8186/2012 de 15 de junho (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 15/6, página 21414 e seguintes): cria as Unidades Orgânicas Flexíveis dos SSAP;
- Decreto-Lei n.º 122/2007, de 27 de abril: aprova o regime de ação social complementar dos trabalhadores da administração direta e indireta do Estado;
- Portarias n.º 1486/2008 e 1487/2008, de 19/12/2008: aprovam os regulamentos de subsídio de estudos, de frequência de Creche e de educação pré-escolar;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação.

7.3 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)

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

8.1 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 nº 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, 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;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signatures in blue ink.

- 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, 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.

8.6 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.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signature

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 fases 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,

(Rosário Miranda)

A Vogal,

(Angelina Almeida)

A Vogal,

(Margarida Costa)



Handwritten signature and initials

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 ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

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

3

Avaliação de desempenho último ciclo	
--------------------------------------	--



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



Handwritten signature

Avaliação de desempenho penúltimo ciclo	
Avaliação de desempenho antepenúltimo ciclo	
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 =				