

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, DESTINADO AO PREENCHIMENTO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PREVISTO NO MAPA DE PESSOAL DO INSTITUTO PARA OS COMPORTAMENTOS ADITIVOS E AS DEPENDÊNCIAS

ATA NÚMERO UM

Aos vinte cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro pelas 10h30, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, destinado ao preenchimento de 3 (três) postos de trabalho, na categoria/carreira de assistente técnico para o Instituto para os Comportamentos Aditivos e as Dependências (ICAD,IP) e não ocupado do mapa de pessoal do ICAD, IP, autorizado por Deliberação do Conselho Diretivo do Instituto para os Comportamentos Aditivos e as Dependências, IP (ICAD, IP), em reunião data de 07/03/2024. -----

Estiveram presentes os seguintes elementos do Júri: Presidente: Pedro Manuel Domingues Costa, Coordenador da Unidade de Recursos Humanos do Departamento de Administração de Recursos, Vogais efetivos: Maria Margarida Amaral Borges Machado Rego, Coordenadora do Gabinete de Coordenação da Intervenção para a Dissuasão e Teresa Maria Fernandes Poças Costa, técnica superior na Unidade de Recursos Humanos do Departamento de Administração de Recursos -----

Foi escolhida para secretariar o presente Júri a vogal efetiva: Teresa Maria Fernandes Poças Costa . -----

Foi aberta a reunião pelo Presidente, tendo o júri aprovado a seguinte ordem de trabalhos: -----

1. Métodos de seleção aplicáveis; -----
2. Valoração atribuída aos métodos de seleção; -----
3. Fórmula de classificação final aplicável aos candidatos; -----
4. Critérios de ordenação preferencial; -----
5. Ordenação final dos candidatos. -----

Sobre a ordem de trabalhos assim definida, deliberaram os membros do Júri, por unanimidade, o seguinte: -----

1. **Métodos de seleção aplicáveis** – No presente procedimento concursal, e considerando que é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes: **Prova de Conhecimentos (PC)** ou **Avaliação Curricular (AC)**, consoante os casos previstos, e como método de seleção facultativo, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro-----

2. **Valoração atribuída aos métodos de seleção** – O júri determinou as valorações a atribuir a cada um dos métodos de seleção, bem como a ponderação final atribuída aos candidatos. -----

Assim: -----

Prova de Conhecimentos (PC): o júri deliberou atribuir uma ponderação de 70% a este método de seleção obrigatório, o qual visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada

da realização da prova de conhecimentos-----

Avaliação Curricular (AC): O júri deliberou atribuir uma ponderação de 70% a este método de seleção obrigatório o qual visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP) e a avaliação de desempenho (AD).-----

A avaliação curricular é realizada tendo em conta as exigências do posto de trabalho e expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar nos seguintes parâmetros: -----

$(HA \times 0,1) + (EP \times 0,4) + (FP \times 0,3) + (AD \times 0,2)$; em que, HA – Habilitações Académicas (será ponderado o nível habilitacional detido); EP – Experiência Profissional (é considerada apenas a experiência profissional no âmbito das áreas/funções caracterizadoras do posto de trabalho); FP – Formação Profissional (apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher); e AD – Avaliação de Desempenho referente aos últimos três biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

-----A avaliação de desempenho nos termos do estipulado na alínea c) do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, o júri deve definir o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.-----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre

função -----

A prova de conhecimentos será de realização individual, numa única fase, de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos profissionais, as competências técnicas e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em papel desde que desprovida de anotações e comentários pelo próprio ou pelo autor. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Não é permitida a consulta/utilização em formato digital durante a realização da prova. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas. -----

Para a preparação da prova de conhecimentos, indica-se os seguintes temas e bibliografia: -----

Temas da prova de conhecimentos e legislação e bibliografia necessária: A prova de conhecimentos incidirá sobre: a) Estatutos do Instituto para os Comportamentos Aditivos e as Dependências, IP; Código de Procedimento Administrativo, (CPA); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP); Código do Trabalho; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP); Constituição da República Portuguesa. **Legislação e Bibliografia:** Portaria nº 6-A/2024, de 04/01, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - aprova o novo Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aprova o Código do Trabalho; Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto – aprova a Constituição da República Portuguesa. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data

comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências. O júri deliberou atribuir uma ponderação de 30% a este método de seleção facultativo. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: -

1. Competências determinantes: Orientação para o serviço público; organização e método de trabalho; relacionamento interpessoal e iniciativa e autonomia-----

2. Competências comportamentais determinantes: empenho, definição de prioridades, perseverança, cumprimento de prazos, brio profissional, atitude de disponibilidade, justo e imparcial, honestidade, integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos, um trato cordial e afável com colegas e superiores, bom senso e respeito pelos outros, autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio profissionais, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais, atitude ativa e dinâmica, executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas e toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade-----

A nota final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$

Em que: -----

C1 = Competência 1 - Orientação para o Serviço Público -----

C2 = Competência 2- Organização e Método de Trabalho -----

C3 = Competência 3 - Relacionamento Interpessoal -----

C4 = Competência 4 - Iniciativa e Autonomia -----

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção.-----

3. Fórmula de classificação final aplicável aos candidatos: A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método de seleção, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:-----

$PC \times 70\% + EAC \times 30\%$ (Para os candidatos nas condições referidas no artigo 36.º da LTFP aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 e do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro), ou seja, a) Estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, diferente da caracterizadora do posto de trabalho em causa; b) Estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.-----

$AC \times 70\% + EAC \times 30\%$ (Para os candidatos nas condições referidas nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro), ou seja, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método. Aplica-se ainda aos candidatos em situação de valorização profissional, que anteriormente comprovem ter executado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, e que não tenham afastado, por escrito, a

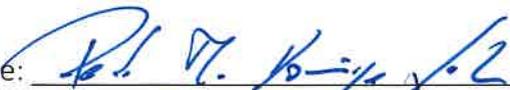
aplicação deste método. -----

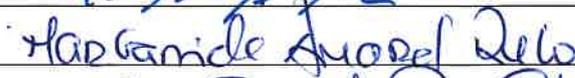
Foram elaboradas as grelhas de apresentação e de análise de candidatura (anexo I e II), a grelha de avaliação curricular (anexo III), o guião da entrevista avaliação de competências (anexo IV), a grelha de análise da entrevista de avaliação de competências (anexo V) e a grelha de classificação final (anexo VI) para efeitos de ponderação e classificação dos candidatos, e que fazem parte integrante desta ata.-----

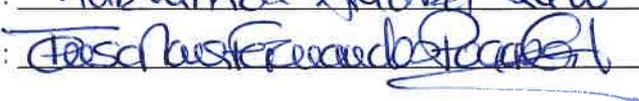
4. Critérios de Ordenação Preferencial: Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. -----

5. Ordenação final dos candidatos: Nos termos do disposto n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

Nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada, se acha conforme, pelo que segue assinada pelos membros do júri presentes. -----

Presidente:  -----

1ª Vogal Efetiva:  -----

2ª Vogal Efetiva:  -----

ANEXO III

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do candidato:

Habilitações Académicas (HA)

Graus Académicos	Valores	Classificação
12º ano de escolaridade	15	
Licenciatura	16	
Mestrado	18	
Doutoramento	20	

Só será considerada a habilitação mais elevada.

Experiência Profissional (EP)

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente técnico, nos termos do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, compreendendo as seguintes funções e competências:

1. Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, nomeadamente no apoio administrativo ao dirigente e aos técnicos da unidade orgânica;
2. A descrição da função não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam semelhantes ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação profissional e que não implique desvalorização profissional.

Funções	Valores	Classificação
Funções exercidas nas 4 áreas consideradas relevantes para a função.	20	
Funções exercidas em 3 áreas consideradas relevantes para a função.	16	
Funções exercidas em 2 áreas consideradas relevantes para a função	12	

Funções exercidas em 1 área considerada relevante para a função	8	
Não exercício de funções nas áreas consideradas relevantes para a função.	4	
Total		

Formação Profissional (FP)

Formação	Valores	Classificação
≥ 150 horas	20	
De 50 a 149 horas	17	
Até 49 horas	10	
Nenhuma formação	0	
Total		

1. É considerada apenas a formação no âmbito das áreas/funções caracterizadoras do posto de trabalho.
2. Apenas serão valorados congressos, jornadas, simpósios, palestras, workshops, e cursos de formação, em áreas relevantes para a função.
3. Os cursos serão classificados globalmente, pelo somatório da duração de horas expressas nos certificados. No caso de não existir qualquer referência no certificado ao número de horas, será efetuada a contagem pelo número de dias, fazendo corresponder a cada dia, 6 (seis) horas de formação. Se não existir também número de dias de formação definidos, nem qualquer data indicativa do seu início e término, considerar-se-á 6 (seis) horas de formação por cada curso certificado.
4. Se o/a candidato não apresentar nenhuma formação ser-lhe-á dada a valoração de zero.

Avaliação de Desempenho (AD)

$$AD = \frac{(\quad + \quad + \quad)}{3}$$

Serão consideradas as avaliações de desempenho relativa aos últimos 3 anos, desprezando as casas decimais sendo pontuado 20 para o Excelente, 16 para o Relevante, 12 para o Adequado e 3 para o Inadequado. No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar será atribuída uma avaliação final de desempenho positivo com expressão quantitativa de 3,00 (correspondendo a 12 valores) de acordo com o SIADAP (Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública).

Classificação Final da Avaliação Curricular (AC)

$$AC = (HA \times 0,1) + (EP \times 0,4) + (FP \times 0,3) + (AD \times 0,2)$$

$$AC = (\quad + \quad + \quad + \quad)$$

AC = valor

ANEXO IV

GUIÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Nome do candidato:

1. Competência: Orientação para o Serviço Público		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
1.		
Observações:		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
2.		
Observações:		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
3.		
Observações:		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
4.		
Observações:		

2. Competência: Organização e Método de Trabalho		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
1.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
2.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
3.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
4.		
Observações		
3. Competência: Relacionamento Interpessoal		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
1.		

Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
2.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
3.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
4.		
Observações		
4. Competência: Iniciativa e Autonomia		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
1.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
2.		

Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
3.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
4.		
Observações		

ANEXO V

GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome do candidato:

Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			

Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			

Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			

Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			

ANEXO VI

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Nome do candidato:

Avaliação Curricular (AC) / Prova de Conhecimentos (PC)

Valoração atribuída –

Fator de ponderação – 70%

..... valores x 70% = valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Valoração atribuída –

Fator de ponderação – 30%

..... valores x 30% = valores

CF = + = valores

CF = valores

Lisboa,

Presidente:

1ª Vogal Efetivo:

2ª Vogal Efetivo:

