

Handwritten initials and signature:
Jh.
K.
(Signature)

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (POR TEMPO INDETERMINADO) TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 6 (SEIS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO DO MAPA DE PESSOAL DA AUTORIDADE DE SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA

Aos doze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, nas instalações da sede da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, sitas na Rua Rodrigo da Fonseca, 73, em Lisboa, reuniu o júri da REFERÊNCIA A do Procedimento identificado em epígrafe, estando presentes: -----

Presidente – Carlos Alberto Luís Simões Batista, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Patrimoniais-----

1º Vogal – Luísa Maria Ferreira Guerreiro, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos----

2º Vogal – Maria Eugénia Pinheiro Madeira Meirinhos, Coordenadora Técnica-----

1. A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos: -----

a) Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos; -----

b) Elaborar o mapa para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos; -----

c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção; -----

d) Elaborar os modelos das fichas dos candidatos admitidos e excluídos, avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção. -----

2. Relativamente às alíneas anteriores, o júri deliberou: -----

a) Adotar como critérios de admissão/exclusão dos candidatos a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos; -----

b) Adotar o mapa de modelo anexo para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito do processo de admissão/exclusão dos candidatos; -----

c) Fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção; -----

d) Serão utilizados, como métodos de seleção obrigatórios, a avaliação curricular, ou a prova de conhecimentos caso as atividades exercidas pelos candidatos não sejam idênticas às do posto de trabalho posto a concurso, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou que, encontrando-se nessa situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do nº 3 do artigo 36º da LTFP e como método de seleção complementar, a entrevista profissional de seleção, sendo o ordenamento final dos candidatos expresso de 0 a 20 valores, até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

$CF = (AC \text{ ou } PC * 40\%) + (EPS * 60\%)$ em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

e) No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, considerar-se-ão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos; -----

f) No que respeita ao método de seleção Prova de Conhecimentos (PC), este visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função objeto do presente procedimento. A prova de conhecimentos irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função; -----

g) Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20, com expressão até às centésimas, com cinco questões, sendo quatro questões valoradas com dois valores, cada, e uma questão valorada com doze valores, tendo a prova de conhecimentos carácter eliminatório

Handwritten signature and initials in blue ink.

do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores, pelo que não lhes é aplicado o método seguinte; -----

h) A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia, com a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas:-----

- Contratação pública;-----
- Cadastro e inventário de bens do Estado;-----
- Ciclo da despesa.-----

3. Em relação ao método Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes fatores:-----

a) As habilitações académicas (HA); -----

b) A avaliação de desempenho (AD), avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos;-----

c) A formação profissional (FP), ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----

d) A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;-----

e) Para o efeito, o júri aprovou a seguinte fórmula e os correspondentes critérios de avaliação, nos termos do nº 4 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril: -----

$$\underline{AC = HA + AD + FP + 2EP}$$

5

f) No fator habilitações académicas (HA), o júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma: -----

i. Nível habilitacional exigido – 14 valores;-----

ii. Nível habilitacional superior ao exigido – 16 valores;-----

iii. Nível habilitacional superior ao exigido, em área de formação relacionada com as funções – 20 valores;-----

g) A valoração do fator avaliação de desempenho (AD) resultará da média aritmética simples das expressões quantitativas das avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos

avaliativos, com conversão para a escala de 0 a 20, mediante multiplicação pelo fator 4. Ainda, relativamente aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos do disposto na alínea c), do nº 2, do artigo 8º, da Portaria é atribuída a pontuação positiva igual a 2, correspondente a desempenho adequado, conforme determina a alínea b) do nº 1, do artigo 37º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.-----

h) No fator formação profissional (FP) serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, as ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar realizadas após 2016 (inclusive). O júri não considerará outras ações de formação por entender que as mesmas não têm interesse direto para a referida área, bem como não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada.-----

As ações de formação que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: Sem qualquer indicação da sua duração = 0h; Manhã / Tarde = 3h30; Dia = 7h; Semana = 35h; Mês = 140h. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos termos seguintes: -----

- Sem formação profissional – 0 valores;-----
 - Com formação profissional: -----
- 0 < 50 horas – 4 valores-----
- ≥ 50 horas e < 150 horas – 8 valores-----
- ≥ 150 horas e < 250 horas – 12 valores-----
- ≥ 250 horas e < 350 horas – 16 valores-----
- ≥ 350 horas – 20 valores. -----

h) No fator experiência profissional (EP), valorizado de 0 a 20 valores, considerar-se-á a experiência profissional específica relativa ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho do presente procedimento (com base nos conteúdos funcionais definidos) e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

- < 1 ano - 8 valores-----
- ≥ 1 ano e < 4 anos - 12 valores-----
- ≥ 4 anos e < 8 anos – 16 valores-----
- ≥ 8 anos – 20 valores-----

4. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: -----

- (i) conhecimentos e experiência profissional relevante; -----
- (ii) organização, realização e método de trabalho;-----
- (iii) relacionamento interpessoal, cooperação e tolerância à pressão;-----
- (iv) inovação e qualidade; e-----
- (v) responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

a) A Entrevista Profissional de Seleção é 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. -----

b) Por cada entrevista profissional de seleção será 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 por base a grelha classificativa anexa à Ata nº 1. -----

5. Por último, o júri deliberou aprovar os modelos da Ficha Auxiliar da Admissão/Exclusão dos Candidatos, da Ficha de Avaliação Curricular (AC), da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e da Ficha de Classificação Final (CF), juntando como anexos I, II, III e IV, respetivamente, as quais fazem parte integrante da presente Ata.-----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes. -----

Presidente



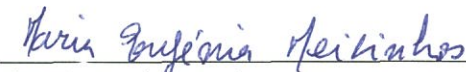
(Carlos Alberto Luís Simões Batista)

1º Vogal Efetivo



(Luísa Maria Ferreira Guerreiro)

2º Vogal Efetivo



(Maria Eugénia Pinheiro Madeira Meirinhos)

dh.
Gz

ANEXO I

FICHA DE ADMISSÃO E EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (POR TEMPO INDETERMINADO) TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 6 (SEIS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO DO MAPA DE PESSOAL DA AUTORIDADE DE SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA

Identificação	Nome		
	Data de nascimento		
	Sexo		
	Nacionalidade		
	Morada		
	Endereço eletrónico		
Formulário	Entrega		
	Assinado		
	Datado		
	Dentro do prazo		
Situação jurídico-funcional	Relação jurídica de emprego público		
	Situação jurídico-funcional		
	Carreira/categoria		
Requisitos de admissão	Declaração do artigo 17º da LTFP		
	Integrado em carreira, ocupando posto de trabalho do mapa de pessoal do serviço, idêntico ao do procedimento concursal		
	Grau habilitacional		
Documentos	Fotocópia do Certificado de habilitações		
	Curriculum Vitae atualizado		
	Datado e Assinado		
	Fotocópia do Cartão do Cidadão		
	Fotocópia de comprovativos de ações de formação		

	Declaração atualizada e autenticada de contagem de tempo, na categoria, na carreira e na Administração Pública	
	Declaração atualizada e autenticada da avaliação de desempenho dos últimos três ciclos avaliativos	
	Declaração atualizada e autenticada da posição remuneratória que detém	
	Declaração atualizada e autenticada de funções exercidas	
	Outros Documentos	
DECISÃO		

dh.
 G
 G

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO:

DATA: CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR: VALOR ES

FATOR	CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA	PONTUAÇÃO PONDERADA
HA	Nível habilitacional exigido (12.º ano de escolaridade)	14		
	Nível habilitacional superior ao exigido	16		
	Nível habilitacional superior ao exigido, em área de formação relacionada com as funções	20		
FP	Sem Formação Profissional	0		
	< 50 horas	4		
	≥ 50 horas e < 150 horas	8		
	≥ 150 horas e < 250 horas	12		
	≥ 250 horas e < 350 horas	16		
	≥ 350 horas	20		
EP	< 1 ano	8		
	≥ 1 ano e < 4 anos	12		
	≥ 4 anos e < 8 anos	16		
	≥ 8 anos	20		
AD	Resultante da conversão da nota obtida numa escala de 20 valores, AD= nota obtida * 4) Caso o(a) candidato(a) não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos, por facto não imputável ao (à) candidato(a), ser-lhe-á atribuída a avaliação positiva igual a 2.			

$AC = [HA + FP + (EP \times 2) + AD] / 5$

Classificação:

ANEXO III

GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

COMPETÊNCIA GERAL	PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO/COTAÇÃO
Conhecimentos e Experiência Profissional	Conhecimentos relevantes para as Funções	
	Tempo de Experiência relevante	
Organização, Realização e Método de trabalho	Organização e método de trabalho	
	Realização e orientação para os resultados	
Relacionamento interpessoal, Cooperação e Tolerância à pressão	Capacidade de Relacionamento Interpessoal	
	Trabalho de equipa e cooperação	
	Tolerância à pressão e contrariedades	
Inovação e Qualidade	Análise crítica e qualidade	
	Inovação e criatividade	
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	Responsabilidade e compromisso	
	Comportamento ético	
	NOTA FINAL:	

