

Dee
Lin
Dee

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, DESTINADO AO PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PREVISTO NO MAPA DE PESSOAL DA COMISSÃO PARA A DISSUAÇÃO DA TOXICODPENDÊNCIA DO PORTO – Referência B

ATA NÚMERO UM

Aos sete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e um, pelas 10h00, reuniu o júri para a referência B – área de Serviço Social, do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, destinado ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira/categoria de técnico superior para a Comissão para a Dissuasão da Toxicodpendência do Porto e não ocupado do mapa de pessoal da referida CDT autorizado por despacho de 10-12-2020 do Sr.º Diretor-geral do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, Dr.º João Castelo-Branco Goulão.-----

Estiveram presentes os seguintes elementos do Júri: Presidente: Licenciada Ana Cristina Correia Reis Fonseca, Vogal da Comissão para a Dissuasão da Toxicodpendência do Porto; Vogais efetivos: Licenciada Teresa Cecília de Sousa Tavares da Silva, Vogal da Comissão para Dissuasão da Toxicodpendência do Porto, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; Licenciada Susana Isabel Garcia Galego Pimentel, Técnica Superior da carreira/categoria de Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências.-----

Foi escolhida para secretariar o presente Júri a vogal efetiva – Licenciada Susana Isabel Garcia Galego Pimentel.-----

Foi aberta a reunião pela 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 desempate; -----
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** – Atentos à urgência do presente procedimento concursal comum circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído os candidatos realizarão, nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014,

de 20 de junho e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, um único método de seleção obrigatório, a prova de conhecimentos (PC) ou avaliação curricular (AC), e como método de seleção facultativo ou complementar a entrevista profissional de seleção (EPS).-----

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 académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento de língua portuguesa.-----

A Prova de Conhecimentos é de natureza teórica reveste a forma escrita e é efetuada em suporte de papel, de realização individual e com consulta de legislação não anotada e não comentada. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, durante a realização da prova. Tem a duração de 90 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas.-----

Para a preparação da prova de conhecimentos, indica-se as seguintes temáticas e bibliografia:

Temáticas: Lei Orgânica do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências; Código de Procedimento Administrativo; Lei do Orçamento de Estado para 2020; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; Constituição da República Portuguesa; Regime de organização e funcionamento da Comissão para a Dissuasão da Toxicodependência; Regime Jurídico aplicável ao consumo de estupefacientes e substâncias psicotrópicas.-----

Legislação e Bibliografia: Decreto-Lei n.º 17/2012, de 26 de janeiro - Lei Orgânica do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o novo Código de Procedimento Administrativo; Lei n.º 2/2020, de 31 de março - Lei do Orçamento de Estado para 2020; Lei n.º 35/2014, de 20 de janeiro, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho; Decreto-Lei n.º 17/2012, de 26 de janeiro - Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 130-A/2001, de 23 de Abril - Regime de organização e funcionamento da Comissão para a Dissuasão da Toxicodependência; Lei n.º 30/2000, de 29 de novembro - Regime Jurídico aplicável ao Consumo de estupefacientes e substâncias psicotrópicas. -----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data 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 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

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 3,000 (correspondendo a 12 valores) de acordo com o SIADAP (Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública).-----

Entrevista de Seleção Profissional (EPS) o júri deliberou atribuir uma ponderação de 30% a este método de seleção facultativo ou complementar, visando avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:-----

1. Aspetos da Personalidade;-----
2. Percurso Profissional;-----

3. Motivação e Conhecimentos;-----
4. Nível de Oralidade e Diretividade-----

A nota final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$EPS = \frac{P1 + P2 + P3 + P4}{4}$$

Em que: -----

P1 = Parâmetro 1-----

P2 = Parâmetro 2-----

P3 = Parâmetro 3-----

P4 = Parâmetro 4-----

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 x 70% + EPS x 30% (Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20/06.-----

AC x 70% + EPS x 30% (Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 -----

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

4. Critérios de desempate: Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-

A/2021, de 11 de janeiro -----

5. Ordenação final dos candidatos: Aplicados os procedimentos acima referidos, a ordenação final dos candidatos será expressa numa lista unitária ordenada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores pelos diferentes candidatos, com menção dos critérios de desempate no caso de serem aplicados. -----

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: _____

Luís Carlos de Sousa

1.º Vogal Efetiva: _____

Luís Carlos de Sousa

2.º Vogal Efetiva: _____

Luís Carlos de Sousa

ANEXO III

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do candidato:

Habilitações Académicas (HA)

Graus Académicos	Valores	Classificação
Licenciatura	14	
Mestrado	16	
Doutoramento	20	

Só será considerada a habilitação mais elevada.

Experiência Profissional (EP)

- a) Assegurar o normal desenvolvimento dos processos, realizando atempadamente as diligências que lhe forem determinadas;
- b) Consultar o registo central instituído pelo artigo 6.º da Lei n.º 30/2000, de 29 de novembro;
- c) Realizar entrevistas preliminares, para eventual avaliação psicossocial dos indiciados, diligenciando em ordem ao conhecimento preliminar das suas personalidades e trajetórias de vida;
- d) Prestar apoio técnico na escolha das sanções;
- e) Emitir pareceres e efetuar relatórios;
- f) Assegurar o encaminhamento dos consumidores para as entidades competentes (de saúde, cariz social ou outras);
- g) Acompanhar os consumidores nos casos de suspensão provisória do processo, de suspensão da determinação da sanção e de suspensão da execução da sanção, designadamente em caso de aceitação de tratamento voluntário, sem prejuízo das funções próprias dos serviços de tratamento, e quando a sanção aplicada recair em medida alternativa à coima, em especial, a prestação de serviços gratuitos a favor da comunidade;
- h) Recolher informação sobre a continuidade do tratamento, se este tiver sido aceite no âmbito de um processo e sobre a existência ou não de reincidência;
- i) Informar sobre o termo do período de suspensão do processo, de suspensão da determinação da sanção, ou de suspensão da execução da sanção, para efeitos de arquivamento ou extinção do processo, ou extinção da sanção;
- j) Manter o arquivo de processos de contraordenação;
- k) Articular com entidades de saúde, cariz social ou outras e criar parcerias.

Des. M. J.

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	10	
Funções exercidas em 0 área considerada relevante para a função	6	
Não exercício de funções nas áreas consideradas relevantes para a função.	3	
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, ateliers e cursos de formação, pós-graduações 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 a formação for na área da toxicod dependência será acrescido um ponto adicional à referida formação.
5. 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

Dez.
M
dis.

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 = valores

Lisboa,

Presidente:

1.º Vogal Efetiva:

2.º Vogal Efetiva:

Handwritten signature/initials

ANEXO IV

GRELHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato:				
Parâmetros	Presidente de Júri	1.º Vogal efetivo	2.º Vogal efetivo	Resultado da votação
Parâmetro 1: Aspetos de Personalidade				
Perguntas:				
Parâmetro 2: Percorso Profissional				
Perguntas:				
Parâmetro 3: Motivação e Conhecimentos				
Perguntas:				
Parâmetro 4: Nível de Oralidade e Diretividade				



ANEXO IV

GRELHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato:				
Parâmetros	Presidente de júri	1.º Vogal efetivo	2.º Vogal efetivo	Resultado da votação
Parâmetro 1: Aspetos de Personalidade				
				0,00
Parâmetro 2: Percurso Profissional				
				0,00
Parâmetro 3: Motivação e Conhecimentos				
				0,00
Parâmetro 4: Nível de Oralidade e Diretividade				
				0
Total Média				
				0,00
Total				

Handwritten signature

ANEXO V

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 Profissional de Seleção (EPS)

Valoração atribuída –

Fator de ponderação – 30%

..... valores x 30% = valores

CF = + = valores

CF = valores

Lisboa,

Presidente:

1.º Vogal Efetiva:

2.º Vogal Efetiva: