





PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, DESTINADO AO PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PREVISTO NO MAPA DE PESSOAL DA COMISSÃO PARA A DISSUAÇÃO DA TOXICODPENDÊNCIA DE BRAGANÇA

ATA NÚMERO UM

Aos vinte e um dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 11h00, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, destinado ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na carreira/categoria de assistente técnico para a Comissão para a Dissuasão da Toxicodpendência de Bragança e não ocupado do mapa de pessoal da referida CDT autorizado por despacho do Diretor-geral do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD), Dr. João Castel-Branco Goulão, de 17 de março de 2022. _____

Estiveram presentes os seguintes elementos do Júri: Presidente: Licenciado José Manuel Guedes Ferreira, Presidente da Comissão para a Dissuasão da Toxicodpendência de Bragança; Vogais efetivos: Licenciada Teresa Maria Fernandes Poças Costa, técnica superior da carreira/categoria de técnica superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Licenciada Ana Maria Ferreira Brás, técnica superior da carreira/categoria de técnica superior da Comissão para a Dissuasão da Toxicodpendência de Bragança. _____

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 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, com as alterações introduzidas 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, -----

A Prova de Conhecimentos é de natureza teórica reveste a forma escrita e é efetuada em suporte de papel, de realização individual. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em papel desde que desprovida de anotações/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. 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 (SICAD); 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; Regime de organização e funcionamento da Comissão para a Dissuasão da Toxicodependência (CDT); Regime Jurídico aplicável ao consumo de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; Rede de Referenciação/ Articulação no âmbito dos Comportamentos Aditivos e das Dependências; Plano Nacional para a Redução dos Comportamentos Aditivos e das Dependências (PNRCAD) 2013-20; Linhas de Orientação para a Intervenção em Dissuasão - LOID (SICAD).-----

Legislação e Bibliografia: Decreto-Lei n.º 17/2012, de 26 de janeiro – aprova a orgânica do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências; 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 n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado e Avaliação de Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto – aprova a Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 114/2011, de 30 de novembro





– aprova o Regime 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; Rede de Referência/ Articulação no âmbito dos Comportamentos Aditivos e das Dependências; Plano Nacional para a Redução dos Comportamentos Aditivos e das Dependências (PNRCAD) 2013-2020; Linhas de Orientação para a Intervenção em Dissuasão - LOID (SICAD).

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, 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

[Handwritten signatures]

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 carácter 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.º35/2014, 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 e de análise de candidatura (anexo I e II), a grelha de avaliação curricular (anexo III), a grelha de avaliação da entrevista profissional de seleção (anexo IV) e a grelha de 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, com as alterações introduzidas 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:

José Manuel Campos Ferreira

1.ª Vogal Efetiva:

Beata Louisa Ferreira da Paiva

2.ª Vogal Efetiva: *ANA MARIA FERREIRA BRAS*

ANEXO III

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira/categoria de assistente técnico

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do candidato:

Habilitações Académicas (HA)

Graus Académicos	Valores	Classificação
12º ano de escolaridade	12	
Licenciatura	14	
Mestrado	16	
Doutoramento	20	

Só será considerada a habilitação mais elevada.

Experiência Profissional (EP)

1. Assegurar o normal desenvolvimento dos processos, realizando atempadamente as diligências que lhe forem determinadas;
2. Consultar o registo central instituído pelo artigo 6º da Lei n.º 30/2000, de 29 de novembro;
3. 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;
4. Manter um arquivo de processos de contraordenação;
5. Correspondência de Entrada/Saída;
6. Calendário/Agenda Outlook;
7. Gestão de Stocks;
8. Comunicação de Decisões ao abrigo do disposto no artigo 64º do Decreto-Lei n.º 15/93, de 22 de janeiro;
9. Envio de Propostas de Formação;
10. Envio de Propostas de Deslocação;
11. Atualização da Lista de Contactos das CDT;
12. Comunicação de alteração à constituição de Equipas (ex. Saída de Serviço ou Atestado Médico);
13. Monitorização das Outras Atividades das CDT;
14. Livro de Reclamações;
15. Monitorização de dados no sistema de informação de gestão e informação processual (SGIP).

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 a formação for na área da toxicodependência 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 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.ª Vogal Efetiva:

2.ª Vogal Efetiva:

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
Parâmetro 1: Aspetos de Personalidade				
Perguntas:				
Parâmetro 2: Percurso 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 (cont.)

Nome do candidato:				
Parâmetros	Presidente de júri	1.º Vogal efetivo	2.º Vogal efetivo	Resultado
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				

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.ª Vogal Efetiva:

2.ª Vogal Efetiva: