



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TREZE POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

ATA NÚMERO UM

1- Aos seis dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, pelas onze horas, reuniu na Direção-Geral da Segurança Social (DGSS), no Largo do Rato nº 1, 1269–144 Lisboa, o júri do procedimento concursal comum para ocupação de treze postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da referida DGSS e constituído por:

Camila Mouteira, Diretora de Serviços, como Presidente;

João Gonçalves, Diretor de Serviços, 1º vogal efetivo;

Carla Jorge, Diretora de Serviços, 2º vogal efetivo.

1.1- A reunião foi agendada atento aos despachos exarados pelo Sr. Diretor-Geral em 03/09/2019, na informação I-DGSS/DSAG/7554/2019, e em 30/05/2019, na Informação I-DGSS/DSAG/834/2019, e que autorizam a abertura do concurso, bem como aprova o aviso a publicitar em DR e que servirá de base às restantes publicitações obrigatórias.

Ponto único: fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção (dando cumprimento ao n.º 3 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

- 1.2- Aberta a sessão o júri deliberou por unanimidade, designar para secretariar o procedimento a Presidente do júri, e passou, de imediato, à análise do conteúdo do aviso.
- 2- Tendo em vista facilitar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, dentro do prazo estipulado no artigo $21^{\rm o}$ da referida Portaria, é aprovada a ficha de verificação de requisitos, apendiculada à presente ata sob o anexo I e que dela faz parte integrante.
- 2.1- No preenchimento do referido anexo devem ser observadas as seguintes regras:
- A falta da declaração do serviço de origem ou a sua desconformidade parcial com o exigido não terá relevância se o candidato a protestar juntar e ficar minimamente demonstrado que a falta não lhe é imputável;
- 3- Considerando o disposto no ponto 13 do aviso, exigências do posto de trabalho concursado e a discricionariedade técnica do júri são estabelecidos os seguintes fatores da **Avaliação Curricular (AC)** que corresponde a 60% da Classificação Final:

Página 1 de 5





- Habilitações académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação do desempenho (AD)

No sentido de operacionalizar a Avaliação Curricular foi elaborada a ficha individual que consta como anexo II.

- 3.1- Ponderação dos fatores:
- 3.1.1- **Habilitações académicas (HA)** Tendo em conta o peso relativo deste fator, a habilitação mínima exigida, licenciaturas nas áreas de Direito, Economia, Finanças, Matemática, Estatística, Contabilidade e Auditoria, e a circunstância de eventual detenção de habilitação complementar à exigida poder potenciar o desempenho, este item é classificado da seguinte forma:

Pontuação máxima de 3 valores assim distribuídos:

- Licenciatura (nas áreas indicadas no ponto 4 do aviso) 2,8 valores
- Habilitação complementar conferente de grau académico (nas áreas das de atuação no ponto 6 do aviso) 3 valores

O júri só irá considerar graus académicos completos.

3.1.2- **Formação profissional (FP)** – São consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função.

A formação será valorada com a pontuação máxima de 5 valores, considerando:

- 1 dia de formação equivale a 7 horas;
- será atribuído 0,25 valores a ações de formação que não especifiquem a respetiva duração;
- a não apresentação dos documentos comprovativos de ações de formação e dos demais aduzidos pelos candidatos, determina a sua não consideração para efeitos de avaliação curricular.

Os valores serão assim distribuídos:

- Ações com duração inferior a trinta horas são valoradas cada com 0,4 valores até ao limite de 2 valores;
- Ações com duração igual ou superior a 30 horas são valoradas com 1 valor cada até ao limite de 3 valores;

Em caso de necessidade o júri delibera casuisticamente se a ação de formação é subsumível no conceito de "diretamente conexa com o posto de trabalho concursado.

Página 2 de 5





3.1.3- **Experiência Profissional (EP)** – É considerada a execução de atividades inerentes às funções a desempenhar e correspondente grau de complexidade em que se pondera o desempenho efetivo nas áreas identificadas no ponto 6 do aviso.

Este fator é valorado da seguinte forma (máximo de dez valores):

- Experiência profissional propriamente dita, traduzida em anos de experiência na carreira técnica superior ainda que em mobilidade intercarreiras e em funções idênticas às concursadas, independentemente do organismo onde foram exercidas, a que são atribuídos seis valores nos seguintes termos:
- Dois valores com experiência até dois anos;
- Quatro valores com experiência entre dois e quatro;
- Seis valores com experiência igual ou superior a quatro.

Para efeitos dos itens anteriores só releva a experiência nas áreas para que o procedimento concursal é aberto.

- Outras capacitações adequadas (OCAS) são valoradas com a pontuação de 0,25 cada, até ao limite máximo de quatro, considerando-se OCAS:
 - Participação em grupos de trabalho desde que nomeado expressamente para o efeito e Júri efetivo em concursos públicos, de pessoal ou outros;
 - Nomeação para cargo de direção intermédia de primeiro grau ou superior;
 - Formador em ações de formação nas áreas identificadas no ponto 6 do aviso;
 - Apresentação de comunicações ou outros escritos nas áreas identificadas no ponto 6 do aviso;
- 3.1.4- **Avaliação do desempenho (AD)** entende o júri atribuir-lhe a pontuação máxima de 2 valores distribuídos pelos últimos três biénios de exercício de funções semelhantes às concursadas, desde que se trate de avaliação SIADAP e nos seguintes termos:
- Avaliação máxima: 1 valor cada biénio ou 0,5 por cada ano;
- Imediatamente inferior: 0,6 cada biénio ou 0,3 por cada ano;
- Outras menções: 0,4 cada biénio ou 0,2 por cada ano.

Para efeitos de avaliação máxima considera-se o atual relevante.

O júri atribuirá 0,4 cada biénio ou 0,2 por cada ano não avaliado, por facto não imputável ao candidato.

4- **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 entrevistador e o entrevistado,





nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, podendo ser aferida a fluência da língua inglesa.

Assim, tendo em conta os objetivos visados com a entrevista e ao abrigo da discricionariedade técnica que lhe assiste, deliberou o júri:

- 4.1 A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração entre vinte a trinta minutos, sendo atribuição da correspondente avaliação efetuada imediatamente após a sua realização, preenchendo-se a ficha individual constante como anexo III.
- 4.1.1 Os candidatos serão genericamente confrontados com as questões temáticas a definir imediatamente antes da realização da entrevista, tendo em conta o posto de trabalho para que o perfil do candidato se adequa. Sempre que se apresente um candidato com perfil para ocupar um posto de trabalho em áreas de atuação que impliquem o domínio do inglês, parte da entrevista decorrerá naquela língua.
- 4.2 A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e forma:

EPS = SC + M + EFV + PEP

Em aue:

- SC = sentido crítico
- M = Motivação
- EFV = Expressão e fluência verbais
- PEP = perfil da experiência profissional
- 4.2.1 A atribuição das diferentes classificações possíveis na entrevista far-se-á de acordo com o item da ficha da entrevista profissional de seleção onde foram expressas as respostas dadas pelos candidatos e mediante a prévia transformação da escala qualitativa em escala quantitativa correspondente e simplificada.
- 4.2.1.2 A ponderação máxima a atribuir a cada fator, no valor de 5 pontos, é igual por se entender que todos traduzem aspetos significativos para a caracterização do perfil adequado a selecionar.
- 4.2.1.3 O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:
 - Entende-se por sentido crítico a capacidade de análise critica de situações, de emissão de juízos de valor, fundamentados e coerentes, que sustentem a aproximação a soluções criativas, responsáveis e autónomas.
 - Motivação é o fator ou conjunto de fatores determinantes da candidatura, designadamente o projeto que o candidato possa ter para o exercício das funções concursadas.



- Expressão e fluência verbais são a forma ou facilidade na transmissão das ideias, analisadas pelo júri no que respeita à respetiva organização e coerência (estruturação do discurso) e à facilidade e linearidade de transmissão e consequente apreensão do conteúdo significativo do pensamento do candidato (clareza da mensagem).
- Finalmente entende-se por perfil da experiência profissional a capacidade que o candidato demonstre a autoavaliar-se, positiva ou negativamente, elencando a relevância e utilidade para o desempenho das funções concursadas.
- 5- Classificação final (CF) Considerando o disposto no ponto 14 do aviso, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

CF= 60% AC + 40% EPS

O produto de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

Em caso de eventuais situações de empate aplicam-se, os critérios de desempate constantes no artigo 27º da referida Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas treze horas e trinta minutos, sendo lavrada a presente ata que depois de lida foi aprovada por se considerar conforme e vai ser assinada pelos elementos do júri.

A Presidente

Cerrelaudite.

Camila Mouteira

O 1º vogal efetivo

João Gonçalves

A 2ª Vogal efetiva



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TREZE POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA DGSS

Ata n.º 1 Anexo I

Ficha de verificação de requisitos

Requisito	Designação		Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo			
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos n do aviso.	o ponto 11.1	The state of the s	
3	Cópia do certificados de ações de formação	UI BERTH		
4	Declaração do serviço de origem.		116	
	data atualizada			
	modalidade relação juridica			
	antiguidade			
	posição remuneratória			
	avaliação desempenho 3 biénios			
5	Declaração conteúdo funcional			
6	Cópia do certificado de habilitações.	. 4- 5- 4		
7	Curriculum Vitae.			
	data atualizada (menos de 1 mês)			
	rubrica			
	número CC			(4)
	número NIF	7		
	Habilitações literárias			
	funções exerce			
	funções exercidas			
	atividades relevantes			
	formação profisisonal			
		Resultado:	Admitido	Excluido
Observaçã		Resultado:	Admitido	Exclui





PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TREZE POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA DGSS

Ata n.º 1 Anexo II

Ficha de avaliação curricular

Nome:

0

	Ph Of	41	Outras	0,4 cada	AL SWA	0,0	ă, î
	Avaliação do desempenho (2 valores)		lm. Inf.	0,6 cada 0,		0,0	0,0
			Máxima	1 cada		0,0	Avaliação curricular final =
			AC	0,25		0,0	urricula
		\S ires)	МО	0,25		0,0	liação c
	sional	OCAS (4 valores)	GT+ júri Nomeação cargo	0,25		0,0	Aval
	Experiência Profissional (10 valores)		GT+ júri	0,25		0,0	
	Experiê (`		=>4	9		0,0	
		Experiência (6 valores) Entre 2 e 4	Até 2 anos anos	4		0,0	
			Até 2 anos	2		0,0	
	rofissional	ores)	=>30 horas Max. 3	1 cada		0,0	
	Formação profissional	(5 valores)	- 30 horas Max. 2	0,4 cada	a 1.2	0,0	
•	ações	ores)	Lics aviso Hab.comp	3,0		0,0	arões.
	Habilitações académicas (3 valores)		Lics aviso	2,8		0,0	Ohservarões

O JÚRI,

Lisboa, /

Observações:

0

Nome:



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TREZE POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA DGSS

Ata n.º 1 Anexo III

Ficha de entrevista profissional de seleção

Parâmetro de avaliação	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Nível	Classificação
Sentido critico					
Motivação		-			
Expressão e fluência verbais				A II	
Perfil da experiência profissional					

Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:



1 - 5	FNT	IDO.	CRI	LICO

1 - SENTIDO CRITICO	Pontuação:	Valores
Revela excecional capacidade de análise p identificando com excecional clareza os aspetos uma excecional capacidade de apresenta excecionalmente criativa, responsável e autónom	positivos e negativos, bem como ção de soluções, de forma	
Revela excecional capacidade de análise p identificando com clareza os aspetos positivos e capacidade de apresentação de soluções, de fo autónoma.	negativos, bem como uma grande	Bom (16 valores)
Revela capacidade de análise perante uma situ clareza os aspetos positivos e negativos, bem o de soluções, de forma responsável e autónoma.		Suficiente (12 valores)
Revela alguma capacidade de análise perante un parcialmente os aspetos positivos e negativ apresentação de algumas soluções parcelares.		Reduzido (8 valores)
Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.		Insuficiente (4 valores)

								-	
2		M	0	TI	١,	A	0	A	\sim
/	-	WI	u	11	v	A	١.	ш	
Allenn			-		w	, ,	×	,,	-

candidata.

Revela excecional motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Elevado (20 valores)
Revela grande motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Bom (16 valores)
Revela motivação para o tipo de funções a que se candidata, mas sem aparentar especial gosto pela natureza concreta do cargo a que se candidata.	Suficiente (12 valores)
Revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a que se candidata.	Reduzido (8 valores)

Revela ausência de motivação ou gosto pela natureza e tipo de funções a que se

Pontuação:

Valores

Insuficiente

(4 valores)

3 - EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS

9	
2	7
	w

Valores

(4 valores)

Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excecionalmente lógica e estruturada, revelando excelente capacidade de comunicação oral.	Elevado (20 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma muito lógica e bem estruturada, revelando muito boa capacidade de comunicação oral.	Bom (16 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, revelando capacidade de comunicação oral.	Suficiente (12 valores)
Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, por vezes, de forma lógica e linear, revelando alguma capacidade de comunicação oral.	Reduzido (8 valores)
Situações de nível qualitativo inferior ao anterior	Insuficiente

Pontuação:

4 - PERFIL DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Pontuação:	Valores
Revela grande profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.	
Revela variedade e profundidade de experiências, designadamente em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugadas com bons conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.	Rom
Revela alguma experiência em algumas atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais de utilidade para o mesmo efeito.	Sufficiente
Revela experiência pouco relevante para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais.	Reduzido (8 valores)
Não revela experiência relevante para o exercício das funções, revelando poucos conhecimentos académicos e/ou profissionais com interesse para o mesmo efeito.	Insuficiente (4 valores)

PERFORM WALLANDER CARL CARL CARL CARLOS	
EPS=SC+M+EFV+PEP/4	EPS= 0 Valores

Lisboa,