

ATA DE REUNIÃO

Local: Centro Distrital de Setúbal Data: 2019-10-31 N.º 1/2019

Início: 11h30 Fim: 13h00 Intervalo: das às

Presentes: Presidente: Ana Isabel Oliveira Almeida Curado
1º Vogal Efetivo: Alexandra Isabel da Mota Palmeiro Rafo Neves
2º Vogal Efetivo: Luís Miguel Fernandes Rato das Neves
1º Vogal Suplente: Ana Teresa Seabra Barrancos
2º Vogal Suplente: Ana Cristina Dias Cruz

Por despacho de 22 de outubro de 2019, do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 1729/2019, de 22 de outubro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico, para reforço das áreas de atuação diretamente relacionadas com os Serviços de Atendimento e de Verificação de Incapacidades do Centro Distrital de Setúbal, designadamente no:

- Serviço Local de Almada
- Serviço de Verificação de Incapacidades - Almada
- Serviço Local de Alcácer do Sal
- Serviço Local da Baixa da Banheira/ Moita
- Serviço Local de Amora/Seixal
- Serviço Local de Sesimbra
- Serviço Informativo da Loja do Cidadão de Setúbal

Caracterização do Posto de Trabalho:

Aos postos de trabalho a ocupar correspondem, em conformidade com o conteúdo funcional no anexo referido no artigo 88.º da LTFP, na carreira e categoria de assistente técnico, o exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau de complexidade médio, nas áreas funcionais suprarreferidas:

- Atendimento, prestação de informações, orientação e encaminhamento ao público, agindo como facilitador da relação do cidadão-cliente com o Sistema de Segurança Social;
- Disponibilização, com rigor e objetividade, das informações que se revelem necessárias e adequadas às questões suscitadas;
- Realização das funções de acordo com as exigências, critérios, padrões e prazos estabelecidos.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

*Pls.
Jaco*
✓

ATA DE REUNIÃO

Afetação:

Núcleo de Gestão do Cliente e Unidade de Prestações e Contribuições

Local de trabalho:

Centro Distrital de Setúbal, designadamente nos Concelhos de Alcácer do Sal, Almada, Moita, Seixal, Sesimbra e Setúbal.

Ordem de trabalhos:

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar
2. - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final
3. - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final

Assim:

1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar:

1.1. Por despacho do Presidente do Conselho Diretivo, de 22 de outubro de 2019, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1º - Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);
- 2º - Entrevista Profissional de Seleção (método de seleção facultativo/complementar).

1.2. - Conforme o disposto no nº 9 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção será eliminatório, realizando-se pela ordem supra indicada.

1.3. - Será excluído o candidato que tenha obtido uma valorção inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

2. - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

Nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 14.º da referida Portaria, o júri deliberou a seguinte fixação de parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorção final de cada método de seleção:



ATA DE REUNIÃO

2.1. – Avaliação Curricular (AC):

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto nos artigos 5º e 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação do Desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma dos fatores acima enumerados:

$$AC = (30\%HA) + (15\%FP) + (35\%EP) + (20\%AD)$$

2.1.1 Habilitações Académicas – serão ponderadas de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores, independentemente de as habilitações serem iguais ou superiores às exigidas.

2.1.2 Formação profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional de acordo com o seguinte critério:

Duração em dias	Tipo de ação de formação	
	Curso de interesse específico a)	Curso com interesse complementar b)
0	0	0
> 0 < 2	4	2,5
≥ 2 < 6	10	6
≥ 6 < 15	12	8
≥ 15 < 30	14	10
≥ 30	16	12

a) São consideradas ações com "interesse específico" as que se situam em áreas diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

b) São consideradas ações com "interesse complementar" as que, com alguma conexão com as áreas da função a prover, não incidam sobre matérias diretamente ligadas àquelas.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia corresponde a 6 horas.

O Júri deliberou atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores, considerando toda a formação profissional geral, desde que relevante para o exercício da atividade em causa.

2.1.3 Experiência profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover, assim como o domínio total da área de especialização, avaliados pela sua natureza e duração.

O júri considerou ser este fator o que melhor pode demonstrar a aptidão dos candidatos para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a prover, dado que é através das funções já exercidas, da forma como o foram e do tempo desse serviço, que se pode aferir a capacidade e motivação para o desempenho das novas funções.

O júri deliberou, assim, atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores.

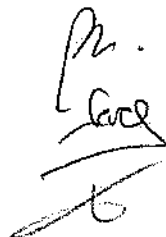
Experiência profissional:

Sem experiência -----	0 valores
Até 1 ano -----	10 valores
Mais de 1 a 3 anos -----	12 valores
Mais de 3 a 8 anos -----	16 valores
Mais de 8 a 10 anos -----	18 valores
Mais de 10 anos -----	20 valores

2.1.4 Avaliação de desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos 3 últimos ciclos avaliativos (2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018).

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:



ATA DE REUNIÃO

Escala SIADAP	Valoração
1,0-1,9	6 valores
2,0-2,4	8 valores
2,5-2,9	10 valores
3,0-3,4	12 valores
3,5-3,9	14 valores
4,0-4,4	16 valores
4,5-4,9	18 valores
5,0	20 valores

Sendo:

$$AD = \underline{AD2013/2014+AD2015/2016+AD2017/2018}$$

3

Quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores, conforme previsto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.2. - Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

2.2.1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

2.2.2. Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso e tendo em conta os fatores a seguir enunciados; de acordo com a ficha de entrevista anexa à presente ata, da qual faz parte integrante para todos os efeitos legais.

- 1) Sentido crítico (SC)
- 2) Motivação (M)
- 3) Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)
- 4) Experiência profissional (EP)



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

2.2.3. A entrevista profissional de seleção será 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, nos termos do disposto no n.º 5, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.2.4. As classificações finais de cada parâmetro são obtidas por maioria através de votação nominal dos membros do júri.

2.2.4. A avaliação final da entrevista será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula.

$$EPS=(SC+M+CEFV+EP)/4$$

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

20 valores – Quando evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

16 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;

12 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

8 valores - Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

4 valores – Quando não evidencia capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

20 valores - Demonstração inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

ATA DE REUNIÃO

20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

16 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

12 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

8 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 valores - Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar dificuldade de adaptação ao posto de trabalho.

2.3. - A Classificação Final (CF) dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

3. - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:

3.1. - Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no nº 2 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, como abaixo se transcreve:

- a) *Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;*
- b) *Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento.*

3.2. - Em caso de subsistência da igualdade, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1.º Candidato com maior antiguidade em funções públicas;



ATA DE REUNIÃO

16 valores - Demonstração inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

12 valores - Demonstração inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

8 valores - Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resolução de tarefas rotineiras;

4 valores - Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo lugar posto a concurso.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliar-se-á se o candidato apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara dos pensamentos, bem como a sua capacidade de reflexão e análise perante os temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso, de acordo com a seguinte classificação:

20 valores - Revelação de enorme coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica;

16 valores - Revelação de boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica;

12 valores - Revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica;

8 valores - Revelação de pouca coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira razoavelmente congruente e lógica;

4 valores - Revelação de nenhuma coerência expositiva por evidenciar dificuldades em manter um discurso harmonioso, congruente e lógico, no desenvolvimento e discussão dos temas ou situações apresentadas.

Experiência profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do candidato na organização como um todo, de acordo com a seguinte classificação:

ATA DE REUNIÃO

2.º Candidato com maior antiguidade na carreira;

3.º candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2017/2018).

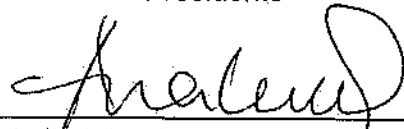
Todas as deliberações do júri referentes à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos efetivos do Júri.

Setúbal, 31 de outubro de 2019

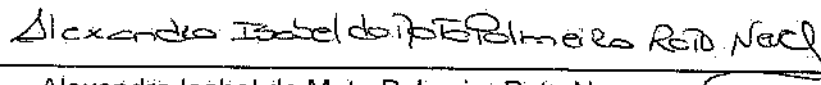
O Júri

Presidente



Ana Isabel de Oliveira Almeida Curado

1º Vogal Efetivo



Alexandra Isabel da Mota Palmeiro Rato Neves

2º Vogal Efetivo



Luis Miguel Fernandes Rato das Neves



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME _____

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Valoração: _____


2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A) Cursos de interesse específico (duração em dias)

B) Cursos com interesse complementar (duração em dias)

Valoração: _____

Observações:



3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Valoração: _____

Observações:

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2013/2014 _____

2015/2016 _____

2017/2018 _____

Valoração: _____

[AD=AD2013/2014+AD2015/2016+AD2017/2018]

3

Observações

CLASSIFICAÇÃO _____

AC= (30%HA)+(15%FP)+(35%EP)+(20%AD)

O JÚRI



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato

Fatores a ponderar	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Fundamentação	Classificação final EPS EPS=(SC+M+CEFV+EP)/4
Sentido Crítico (SC) avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados; bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas.							
Motivação (M) correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar.							
Capacidade expressão e fluência verbais (CEFV) discurso claro, objetivo e com sequência lógica; riqueza vocabular e transmissão clara dos pensamentos; capacidade de reflexão e análise perante os temas ou situações que lhe forem apresentados; inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso.							
Experiência Profissional (EP) posicionamento relativamente à sua experiência profissional; capacidade de adaptação ao posto de trabalho e visão integradora do candidato na organização, como um todo.							

O Júri



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

Elevado – 20 valores – Quando evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom – 16 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;

Suficiente – 12 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Quando não evidencia capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado – 20 valores – Demonstração inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

Bom – 16 valores – Demonstração inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

Suficiente – 12 valores – Demonstração inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

Reduzido – 8 valores – Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resolução de tarefas rotineiras;

Insuficiente – 4 valores – Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo lugar posto a concurso.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliar-se-á se o candidato apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara dos pensamentos, bem como a sua capacidade de reflexão e análise perante os temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso, de acordo com a seguinte classificação:

Elevado – 20 valores – Revelação de enorme coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica;

Bom – 16 valores – Revelação de boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica;

Suficiente – 12 valores – Revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica;

Reduzido – 8 valores – Revelação de pouca coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira razoavelmente congruente e lógica;

Insuficiente – 4 valores – Revelação de nenhuma coerência expositiva por evidenciar dificuldades em manter um discurso harmonioso, congruente e lógico, no desenvolvimento e discussão dos temas ou situações apresentadas.

Experiência profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo, como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do candidato na organização como um todo, de acordo com a seguinte classificação:

Elevada – 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Bom – 16 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Suficiente – 12 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Reduzido – 8 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Insuficiente – 4 valores – Não revela qualquer experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar dificuldade de adaptação ao posto de trabalho.