

22.12.2019

ATA DE REUNIÃO

Local: Lisboa, Sede do ISS Data 2019/12/20 N.º 1/2019

Início: 11h30 Fim: 12h00 Intervalo das às

Presentes: Presidente: Jorge Manuel Rodrigues Cardoso
1.º Vogal Efetivo: Maria de Fátima Baptista Fernandes
2.º Vogal Efetivo: Ana Margarida Leição da Silva

Por despacho de 10 de dezembro de 2019, do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 2064/2019, de 09 de dezembro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores de licenciatura em Informática, Gestão, Administração, Comunicação e afins. Consideram-se afins as Licenciaturas indicadas no documento anexo a esta ata.

Caracterização do Posto de Trabalho:

Gestão de Infraestruturas Tecnológicas:

- a) Identificar necessidades de equipamentos informáticos;
- b) Coordenar projetos no âmbito da renovação do parque informático, em interação com as áreas de negócio do ISS e entidades externas fornecedoras de TIC;
- c) Coordenar equipas de trabalho multidisciplinares;
- d) Gerir simultaneamente diversos projetos;
- e) Desenvolver testes a equipamentos informáticos e elaborar relatórios de testes;
- f) Elaborar pareceres relativos a infraestruturas tecnológicas e comunicações;
- g) Apoiar os utilizadores no uso das infraestruturas tecnológicas e comunicações;
- h) Elaborar ações de esclarecimento de âmbito tecnológico;
- i) Gerir ferramentas internas de colaboração e de gestão de conteúdos.

Afetação: Gabinete de Análise e Gestão da Informação, dos Serviços Centrais do ISS, I.P.

Local de trabalho: Sede do ISS, I.P. em Lisboa

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;

ATA DE REUNIÃO

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 da Vogal do Conselho Diretivo, de 10 de dezembro 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 valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

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

2.1. – Avaliação Curricular (AC):

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto na alínea c) do artigo 5º 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:

$$AC = (30\%HA) + (10\%FP) + (30\%EP) + (30\%AD)$$

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

ATA DE REUNIÃO

Licenciatura -----18 valores

Habilitações superiores a Licenciatura* -----20 valores

*na área com relevância para o posto a ocupar

A pontuação a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores independentemente das 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
1	4	2,5
$\geq 2 \leq 5$	10	6
$\geq 6 \leq 14$	12	8
$\geq 15 \leq 30$	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.

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 a pontuação máxima de 20 valores, considerando toda a formação profissional geral, desde que relevante para o exercício da atividade em causa.

Foi ainda decidido valorar de forma superior os cursos de formação com interesse específico para a área de atividade do posto de trabalho necessário.

ATA DE REUNIÃO

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 considera que este fator é 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 delibera, assim, atribuir a este fator a pontuação máxima de 20 valores.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, de acordo com a alínea d) do artigo 19.º da referida Portaria, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

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

Escola 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:

$$AD = \frac{AD2013/2014 + AD2015/2016}{2} + (AD2017/2018)$$

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)

ATA DE REUNIÃO

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

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.

2.2.5. 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:

ATA DE REUNIÃO

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;

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 para 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.

ATA DE REUNIÃO

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:

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.

2.2.6. A EPS terá uma ponderação de 30% na classificação final

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;

ATA DE REUNIÃO

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 mais antiguidade em funções públicas;
- 2.º Candidato com mais antiguidade na carreira de técnico superior;
- 3.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2017/2018).

Todas as deliberações do júri, referente 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.

Lisboa, 20 de dezembro de 2019

O Júri



Henric de Fátima Fernandes
Lcu.

ANEXO

Procedimento Concursal DRH/TS/25/2019

Lista de cursos superiores afins admitidos

(de acordo com a lista de cursos publicada no sítio da internet da Direção-Geral do Ensino Superior em
<https://www.dges.gov.pt/guias/indarea.asp>)

- Audiovisual e Multimédia
- Ciência de Computadores
- Ciências da Computação
- Comunicação e Multimédia
- Engenharia computacional
- Engenharia de Computadores e Telemática
- Engenharia Electrónica e Informática
- Engenharia Electrónica e Telecomunicações e de Computadores
- Engenharia Eletrotécnica e de Computadores
- Engenharia em Desenvolvimento de Jogos Digitais
- Engenharia e Gestão de Sistemas de Informação
- Engenharia Informática
- Engenharia Informática e Computação
- Engenharia Informática e de Computadores
- Engenharia Informática e Multimédia
- Engenharia Informática, Redes e Telecomunicações
- Engenharia Informática e Telecomunicações
- Engenharia Multimédia
- Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores
- Engenharia de Redes e Sistemas Informáticos
- Engenharia de Sistemas
- Engenharia de Sistemas Informáticos
- Engenharia de Telecomunicações e Informática
- Gestão de Sistemas e Computação

- Gestão de Sistemas de Informação
- Gestão e Sistemas de Informação
- Informática e Comunicações
- Informática de Gestão
- Informática e Gestão de Empresas
- Informática - Redes e Multimédia
- Informática e Tecnologias Multimédia
- Informática Web
- Jogos Digitais e Multimédia
- Novas Tecnologias da Comunicação
- Produção de Conteúdos Interativos e Multimédia
- Segurança Informática em Redes de Computadores
- Sistemas de Informação para a Gestão
- Sistemas Multimédia
- Sistemas e Tecnologias de Informação
- Sistemas e Tecnologias da Informação
- Tecnologia da Comunicação Audiovisual
- Tecnologias de Comunicação Multimédia
- Tecnologias da Informação
- Tecnologias de Informação
- Tecnologias de Informação e Comunicação
- Tecnologias da Informação e Multimédia
- Tecnologias de Informação, Web e Multimédia
- Tecnologias e Sistemas de Informação para a Web
- Comunicação e Design Multimédia
- Multimédia
- Administração e Marketing
- Ciência da Informação
- Ciências da Comunicação
- Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação
- Comunicação Aplicada
- Comunicação Audiovisual e Multimédia
- Comunicação Empresarial
- Comunicação Multimédia
- Comunicação Organizacional
- Comunicação e Relações Públicas
- Comunicação Social

- Comunicação Social e Cultural
- Comunicação e Tecnologia Digital
- Comunicação, Cultura e Organizações
- Marketing e Comunicação Empresarial
- Relações Públicas e Comunicação
- Relações Públicas e Comunicação Empresarial
- Administração e Gestão de Empresas
- Administração e Gestão de Empresas - Licenciatura Internacional
- Administração e Gestão Pública
- Administração Pública
- Administração Pública e Políticas do Território
- Gestão e Administração Pública
- Gestão de Empresa
- Gestão de Empresas
- Gestão de Informação
- Gestão e Informática
- Gestão de Processos e Operações Empresariais
- Gestão Pública
- Gestão da Qualidade
- Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança
- Organização e Gestão Empresariais

Para além dos cursos anteriormente identificados, são igualmente aceites cursos superiores diretamente relacionados com estas matérias.

O JÚRI



Paulo Jorge Fernandes





DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Handwritten initials/signature

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)+(10%FP)+(30%EP)+(30%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 _____

	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Fundamentação	Classificação final EPS EPS=(SC+M+GEFV+EP)/4
Fatores a ponderar							
Sentido Crítico (SC)							
Motivação (M)							
Capacidade expressão e fluência verbais (GEFV)							
Experiência Profissional (EP)							

O Júri



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, S.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar 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 – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

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

Suficiente – 12 valores – 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 – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz 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 – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom – 16 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente – 12 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado – 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom – 16 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente – 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores – Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente – 4 valores – Exposição das questões de forma pouco clara, utilizando vocabulário pouco rico.

Experiência profissional (EP) – Enquadramento do candidato nos níveis abaixo com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.

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 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 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 trabalho;

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

Insuficiente – 4 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 trabalho.