

ATA DE REUNIÃO

Local: Centro Distrital de Setúbal - Sede Data: 2020-01-06 N.º 1/2020

Início: 10.00h Fim: 12.30h Intervalo das às

Presentes: Marco António da Silva Rodrigues, Presidente; Ana Isabel de Almeida Bugarim Guedes Negrão, 1.ª Vogal Efetiva e José Miguel Pipa Rio, 2.º Vogal Efetivo

Por despacho de 18 de dezembro de 2019, da Senhora Vogal do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, I.P., exarado na Informação n.º 2107/2019, de 13 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 Direito, Gestão, Finanças, Contabilidade, Administração Pública, Comunicação, Línguas Estrangeiras e demais licenciaturas no âmbito das Ciências Sociais e Humanas.

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Afetação:

Unidade de Apoio à Direção e Unidade de Prestações e Contribuições, do Centro Distrital de Setúbal

Local de trabalho:

Área geográfica de intervenção do Centro Distrital de Setúbal

ATA DE REUNIÃO

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 da Vogal do Conselho Diretivo, de 18 de dezembro de 2019 foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

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

1.2. - Conforme o disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 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 valorização 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 n.º 1, do artigo 5.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).

ATA DE REUNIÃO

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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10\%HA) + (20\%FP) + (40\%EP) + (30\%AD)$$

2.1.1 Habilitações Académicas – Serão ponderadas de acordo com os seguintes critérios:

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores, ponderados a 10%, independentemente das habilitações serem iguais ou superiores às exigidas.

Às licenciaturas pré-Bolonha serão atribuídos 20 valores.

Às licenciaturas concluídas de acordo com o regime instituído em Bolonha serão atribuídos 18 valores, atribuindo-se 20 valores aos candidatos que possuam também mestrado ou título académico superior obtido após conclusão daquela licenciatura.

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.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

Considera-se que uma semana de formação corresponde a 30 horas e um dia de formação corresponde a 6 horas.

Para efeitos de valoração serão somadas as horas de formação comprovadas, não sendo atribuída pontuação às horas sobrantes que não completem 1 dia (6 horas).

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

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

2.1.3 Experiência Profissional – Ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover, assim como o domínio 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 o peso máximo de 20 valores, ponderados a 40%.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera 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 de 1 ano, até 3 anos -----	12 valores
Mais de 3 anos, até 8 anos -----	16 valores
Mais de 8 anos, até 10 anos -----	18 valores
Mais de 10 anos -----	20 valores

ATA DE REUNIÃO

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:

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:

$$AD = \frac{AD2013/2014 + AD2015/2016 + AD2017/2018}{3}$$

3

O júri determina, em cumprimentos da alínea c), do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que, quando comprovado por declaração emitida pelo serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação de desempenho por razão que não lhes seja imputável, ou quando aquela avaliação possua apenas a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores.

2.1.5. A AC terá uma ponderação de 70% na classificação final.

ATA DE REUNIÃO

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)

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.

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

Sendo que:

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, distribuindo-se a avaliação pelos seguintes níveis:

ATA DE REUNIÃO

- 20 valores – Quando evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funoes;
- 16 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funoes;
- 12 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funoes 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 satisfaa, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivao (M) – Pretende-se correlacionar as motivaoes dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuindo-se avaliao pelos seguintes níveis:

- 20 valores - Demonstrac o inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resoluo de todas as tarefas;
- 16 valores - Demonstrac o inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resoluo de todas as tarefas;
- 12 valores - Demonstrac o inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resoluo de todas as tarefas;
- 8 valores - Demonstrac o inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resoluo de tarefas rotineiras;
- 4 valores - Demonstrac o inequívoca de desmotivao e desinteresse pelo lugar posto a concurso.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliar-se-  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 situaoes que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso, atribuindo-se uma das seguintes classificaoes:



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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.

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, atribuindo-se uma das seguintes classificações:

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;

ATA DE REUNIÃO

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.

2.2.5. 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 a aplicar na ordenação final dos candidatos:

3.1. – Nos casos de apuramento de igualdade de classificação final, serão, de forma decrescente, utilizados para desempate na ordenação final dos candidatos, os critérios previstos no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber:

- a) Ordenação preferencial do candidato com maior valoração obtida no primeiro método utilizado, ou, continuando a verificar-se empate;
- b) Ordenação preferencial do candidato com maior valoração obtida nos métodos de avaliação 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 ordenação preferencial:

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



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

Todas as deliberações do júri, referentes à presente ata, foram tomadas por unanimidade.

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

Setúbal, 6 de janeiro de 2020

O Júri

Marc António da Silva Afonso
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]