

ATA DE REUNIÃO

Local: Centro Distrital de Aveiro Data: 12 outubro 2020 N.º 1/2020

Início: 11:00 Fm: 12:00 Intervalo: das às

Presentes: Fernando Mendonça, Presidente
Orquidea Santos, 1.º Vogal Efetivo
Dina Balseiro, 2.º Vogal Efetivo

Por despacho de 08 de outubro 2020, da Senhora Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, I.P., Dr.ª Catarina Marcelino, exarado na Informação n.º 938/2020, de 28 de setembro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico, para reforço do Núcleo de Gestão do Cliente, do Centro Distrital de Aveiro. -----

Caracterização do Posto de Trabalho: Nos termos do referido no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, na área de atuação do atendimento, designadamente de encaminhamento e prestação de informações sobre o Sistema de Segurança Social, com rigor e objetividade e em cumprimento das orientações existentes sobre a matéria. -----

Afetação: No âmbito do Núcleo de Gestão do Cliente, e da Coordenação dos Serviços Locais de Atendimento da Mealhada/Anadia, Coordenação dos Serviços Locais de Atendimento de Águeda, Albergaria-a-Velha e Sever do Vouga; Coordenação dos Serviços Locais de Atendimento de Santa Maria da Feira e S. João da Madeira; Coordenação dos Serviços Locais de Atendimento de Ovar e Espinho; Coordenação dos Serviços Locais de Atendimento de Arouca e Vale de Cambra; Coordenação dos Serviços Locais de Atendimento de Castelo de Paiva, Fiães e Raiva. -----

Local de trabalho: área geográfica de intervenção do Núcleo de Gestão do Cliente inerente às Coordenações de Serviços Locais de Atendimento acima indicadas. -----

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 Senhora Vice-Presidente do Conselho Diretivo, Dr.ª Catarina Marcelino, de 08 de outubro de 2020, 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:

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

ATA DE REUNIÃO

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 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 Juri 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.

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

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.

ATA DE REUNIÃO

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.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, de acordo com a alínea c) do artigo 11.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
De 1 a 3 anos -----	12 valores
Mais de 3 a Menos de 8 anos -----	16 valores
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.

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

ATA DE REUNIÃO

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.

Caso os candidatos não apresentem avaliação de desempenho porque não tenham tido o período mínimo de contacto funcional previsto na Lei que lhes permitisse terem sido objeto de avaliação, será atribuída oficiosamente a ponderação de 8 valores (ou outro valor à consideração do júri).

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)

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.
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.

ATA DE REUNIÃO

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 apresentados de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica.
16 valores	Revelação de boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica.
12 valores	Revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica.
8 valores	Revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados 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 apresentados.

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

2.2.5. 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 x AC) + (0,30 x EPS)**.

ATA DE REUNIÃO

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;
- 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.

Aveiro, 12 de outubro de 2020

O Júri

