

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

ATA NÚMERO UM

Aos vinte e um dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, 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 dez 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.

A reunião foi agendada atento aos despachos exarados pelo Sr. Diretor-Geral em 02/06/2021, na informação I-DGSS/DAT/7621/2021, e em 11/06/2021, na Informação I-DGSS/DAT/8121/2021, 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. 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 21º 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 15 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 55% da Classificação Final:



- 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, Relações Internacionais e Serviço Social, 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.

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) - que corresponde a 45% da Classificação Final, 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 a 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.

4.2.A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e forma:

$EPS = SC + M + EFV + PEP$

Em que:

- 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 crítica 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 16 do aviso, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 55\% AC + 45\% EPS$$

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 27.º 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



Camila Mouteira

O 1º vogal efetivo



João Gonçalves

A 2ª Vogal efetiva



Carla Jorge

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA DEZ 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

Nome do Candidato: _____

Requisito	Designação	Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo		
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos no ponto 11.1 do aviso.		
3	Cópia do certificados de ações de formação		
4	Declaração do serviço de origem.		
	data atualizada		
	modalidade relação jurídica		
	antiguidade		
	posição remuneratória		
	avaliação desempenho 3 biénios		
5	Declaração conteúdo funcional		
6	Cópia do certificado de habilitações.		
7	Curriculum Vitae.		
	data atualizada (menos de 1 mês)		
	rubrica		
	número CC		
	número NIF		
	Habilitações literárias		
	funções exerce		
	funções exercidas		
	atividades relevantes		
	formação profisisonal		
		Resultado:	Admitido Excluído

Observações:

Lisboa ___/___/___

O JÚRI,

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA DEZ 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

Habilitações académicas (3 valores)		Formação profissional (5 valores)		Experiência Profissional (10 valores)							Avaliação do desempenho (2 valores)		
				Experiência (6 valores)			OCAS (4 valores)						
Lics aviso	Hab.comp	- 30 horas Max. 2	=>30 horas Max. 3	Até 2 anos	Entre 2 e 4 anos	=>4	GT+ júri	Nomeação cargo	MO	AC	Máxima	Im. Inf.	Outras
2,8	3,0	0,4 cada	1 cada	2	4	6	0,25	0,25	0,25	0,25	1 cada	0,6 cada	0,4 cada
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Observações:							Avaliação curricular final =					0,0	

O JÚRI,

Lisboa, ____/____/____

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA DEZ 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

Nome: _____

Parâmetro de avaliação	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Nível	Classificação
Sentido crítico					
Motivação					
Expressão e fluência verbais					
Perfil da experiência profissional					
					0

Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:

1 - SENTIDO CRITICO

Pontuação: _____ Valores

Revela excepcional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com excepcional clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma excepcional capacidade de apresentação de soluções, de forma excepcionalmente criativa, responsável e autónoma.	Elevado (20 valores)
Revela excepcional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma grande capacidade de apresentação de soluções, de forma muito criativa, responsável e autónoma.	Bom (16 valores)
Revela capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com clareza os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de soluções, de forma responsável e autónoma.	Suficiente (12 valores)
Revela alguma capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando parcialmente os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de algumas soluções parcelares.	Reduzido (8 valores)
Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.	Insuficiente (4 valores)

2 - MOTIVAÇÃO

Pontuação: _____ Valores

Revela excepcional 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 candidata.	Insuficiente (4 valores)

3 - EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS

Pontuação: _____ 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 (4 valores)

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.	Elevado (20 valores)
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.	Bom (16 valores)
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.	Suficiente (12 valores)
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)

$EPS = SC + M + EFV + PEP / 4$	EPS=	0	Valores
--------------------------------	------	---	---------

Lisboa,

O JÚRI,