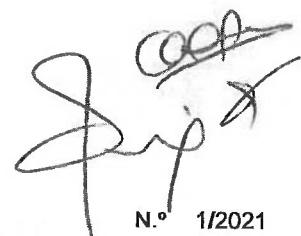


ATA DE REUNIÃO



N.º 1/2021

Local: Sede do Centro Distrital de Santarém Data 24/09/2021

Início: 14.00h Fim: 16.00h Intervalo das n.a. às n.a.

Presentes: Elementos do Júri:
António José da Piedade do Carmo - Diretor do Núcleo de Apoio à Direção (Presidente)
Cláudia Raquel Pais Loureiro Costa - Diretora do Núcleo de Apoio Jurídico (1^a Vocal Efetiva)
Elisabete Pinto Pereira - Diretora do Núcleo de Gestão do Cliente (2^a Vocal Efetiva)

Ref. DRH/AT/1/2021

Por despacho de 6 de setembro de 2021, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 1100/2021, de 2 de setembro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico, para reforço de todas as áreas de atuação do Centro Distrital de Santarém.

Caracterização do Posto de Trabalho:

Aos postos de trabalho a ocupar correspondem, em conformidade com o conteúdo funcional escrito no anexo, referido na alínea b) do n.º 1 do 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 médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos serviços, onde se inclui, também, funções de atendimento com 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 preestabelecidos.

Afetação: Serviços de Atendimento de Fátima, Ferreira do Zêzere, Mação e Sardoal (Referência A) e Serviços da Sede (Santarém) e Serviços de Atendimento de Almeirim, Cartaxo, Chamusca e Santarém (Referência B), do Centro Distrital de Santarém.

Local de trabalho:

Referência A: Serviços de Atendimento de Fátima, Ferreira do Zêzere, Mação e Sardoal;

Referência B: Sede do Centro Distrital de Santarém, em Santarém, e Serviços de Atendimento de Almeirim, Cartaxo, Chamusca e Santarém.



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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 Vice-Presidente do Conselho Diretivo, de 6 de setembro de 2021, 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 n.º 9 do artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 5.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilidades Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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.

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.

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 d) do artigo 19.º da referida Portaria, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

Sem experiência	0 valores
Até 1 ano (<1 ano)	10 valores
De 1 a 3 anos (\geq 1ano < 3 anos)	12 valores
De 3 a 8 anos (\geq 3 anos < 8 anos)	16 valores
De 8 a 10 anos (\geq 8 anos < 10 anos)	18 valores
Superior ou igual a 10 anos (\geq 10 anos)	20 valores

2.1.4 Avaliação de desempenho (AD)

ATA DE REUNIÃO



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:

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

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 n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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.

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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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.

$$\text{EPS} = (\text{SC} + \text{M} + \text{CEFV} + \text{EP}) / 4$$

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:

ATA DE REUNIÃO

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 consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

4 valores – Quando evidencia 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:

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;

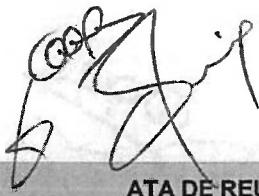
16 valores - Demonstração de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

12 valores - Demonstração 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 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:



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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

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

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

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

4 valores - Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

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 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;

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.

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 n.º 2 do artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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.

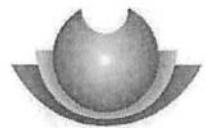
Santarém, 24 de setembro de 2021

O Júri

Presidente



(António José Carmo)



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

1.ª Vogal Efetiva

(Cláudia Costa)

2.ª Vogal Efetiva

(Elisabete Pereira)

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, L.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	Reducido 8	Insuficiente 4	Fundamentação	Classificação final EPS EPS=(SC+M+CEFV+EP)/4
Sentido Crítico (SC)							
Motivação (M)							
Capacidade expressão e fluência verbais (CEFV)							
Experiência Profissional (EP)							

O Júri

