

ATA DE REUNIÃO

Local: Braga Data 28 de janeiro de 2022 N.º 1/2022

Início: 10:00 Fim: 12:30 Intervalo das ----- às -----

Presentes: Isabel Maria Sousa Sepúlveda Azevedo, Diretora do Núcleo de Contribuições, da Unidade de Prestações e Contribuições, do Centro Distrital de Braga, na qualidade de Presidente;
Maria do Céu Braga Fernandes, Diretora do Núcleo de Prestações de Doença e Parentalidade, da Unidade de Prestações e Contribuições, do Centro Distrital de Braga, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo;
Sérgio Paulo Gomes de Passos, Técnico Superior da Equipa de Recursos Humanos, da Unidade de Apoio à Direção, do Centro Distrital de Braga, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo.

Por despacho de 17 de janeiro de 2022, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, I.P., Dra. Catarina Marcelino, exarado na Informação S/N, com a Referência SCC-263/2022, de 14 de janeiro de 2022, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores das seguintes licenciaturas, não se colocando a possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional: Administração e Gestão de Empresas; Administração Pública; Contabilidade; Contabilidade e Administração; Contabilidade e Auditoria; Contabilidade e Finanças; Contabilidade e Fiscalidade; Contabilidade e Gestão Pública; Contabilidade, Fiscalidade e Auditoria; Economia; Economia e Finanças; Finanças; Finanças e Contabilidade; Finanças Empresariais; Fiscalidade; Gestão; Gestão de Empresas; Gestão e Administração Pública; Gestão Pública, a afetar ao Centro Distrital de Braga.-----

Caracterização do Posto de Trabalho: -----

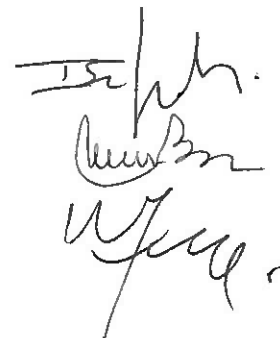
Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. -----

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: Área de atuação de Prestações e Contribuições, do Centro Distrital de Braga. -----



ATA DE REUNIÃO

Local de trabalho: Área geográfica do Distrito de Braga (Edifício-sede do Centro Distrital e respetivos serviços deslocalizados). -----

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, Dra. Catarina Marcelino, de 17 de janeiro de 2022, 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção será eliminatório, realizando-se pela ordem supra indicada. -----

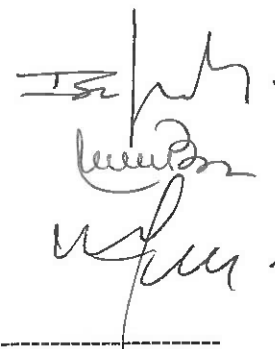
1.3. Será excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. -----

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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão ponderados os seguintes fatores: -----

- Habilitações Académicas (HA)-----
- Formação Profissional (FP)-----



ATA DE REUNIÃO

- Experiência Profissional (EP) -----
- Avaliao do Desempenho (AD) -----

A avaliao curricular  expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoraco até as centésimas, sendo a classificao obtida através da soma dos fatores acima enumerados:-----

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

2.1.1. Habilitaes Acadmicas – serão ponderadas de acordo com o seguinte critério: -----

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores independentemente das habilitaes serem iguais ou superiores às exigidas. -----

2.1.2. Formao profissional – serão ponderadas as aes de formao e aperfeiçoamento profissional de acordo com o seguinte critério: -----

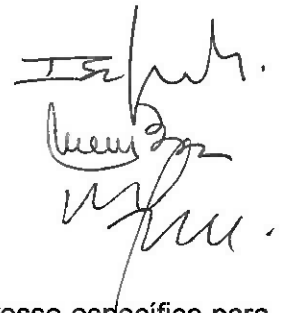
Durao em dias	Tipo de ao de formao	
	Curso de interesse específico a)	Curso com interesse complementar b)
0	0	0
1	4	2,5
$\geq 2 \leq 5$	10	6
$\geq 6 \leq 14$	12	8
$\geq 15 < 30$	14	10
≥ 30	16	12

a) São consideradas aes com "interesse específico" as que se situam em áreas diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar. -----

b) São consideradas aes com "interesse complementar" as que, com alguma conexão com as áreas da funo a prover, não incidam sobre matérias diretamente ligadas àquelas. -----

Para efeitos de pontuao de formao, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia corresponde a 6 horas. -----

O Júri deliberou atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores, considerando toda a formao profissional geral, desde que relevante para o exercício da atividade em causa. -----



ATA DE REUNIÃO

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:-----

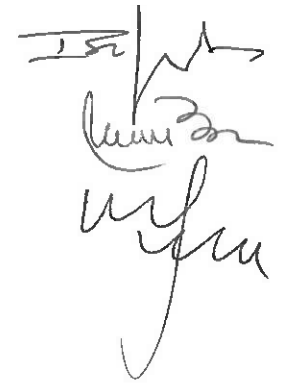
Experiência profissional: -----

Sem experiência	-----	0 valores
Até 1 ano	-----	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 três últimos ciclos avaliativos (2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020). -----

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

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:-----

$$AD=(AD2015/2016)+(AD2017/2018)+(AD2019/2020)$$

3

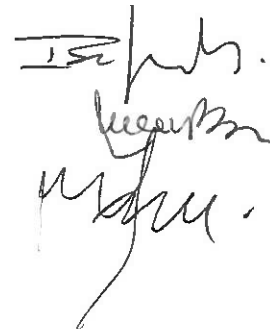
Quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores, conforme previsto 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. -----

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. -----



ATA DE REUNIÃO

- 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: -----

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

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; -----

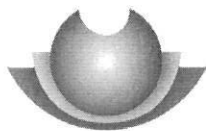
16 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;-----

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:-----



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Isabel
Luís
W. J. J.

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; -----

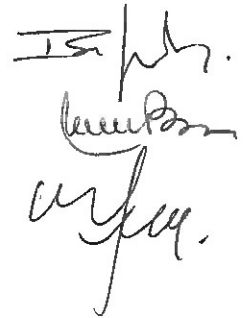
16 valores – Revelação de boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica; -----

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. -----

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,



ATA DE REUNIÃO

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 n.º 2 do artigo 27.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, como abaixo se transcreve:-----

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;-----
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento.-

ATA DE REUNIÃO

3.2. Em caso de subsistência da igualdade, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:-----

- 1.º Em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado (EPS); -----
- 2.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;-----
- 3.º Candidato com mais antiguidade na carreira de técnico superior;-----
- 4.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2019/2020).-----

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. -----

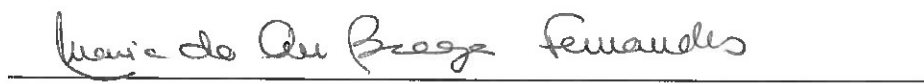
Braga, 28 de janeiro de 2022. -----

O Júri

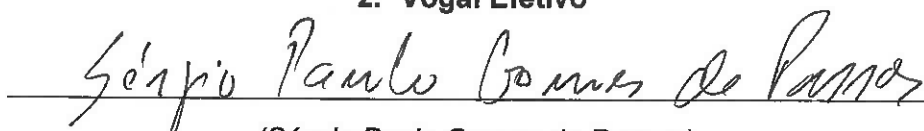
Presidente


(Isabel Maria Sousa Sepúlveda Azevedo)

1.º Vogal Efetivo


(Maria do Céu Braga Fernandes)

2.º Vogal Efetivo


(Sérgio Paulo Gomes de Passos)

1
Isaiah
Luis
urphy.

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME _____

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Valoração: _____

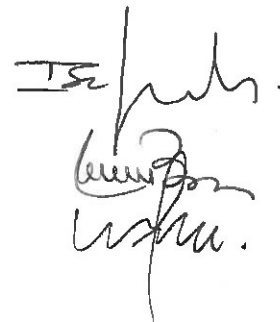
2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

2015/2016 _____

2017/2018 _____

2019/2020 _____

Valoração: _____

[AD=AD2015/2016+AD2017/2018+AD2019/2020]

3

Observações

CLASSIFICAÇÃO _____

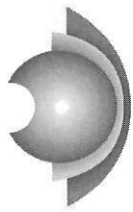
AC=(30%HA)+(10%FP)+(30%EP)+(30%AD)

O JÚRI

(Presidente)

(1.º Vogal Efetivo)

(2.º Vogal Efetivo)



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Handwritten signatures and initials: ISS, [Signature], [Signature]

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato _____

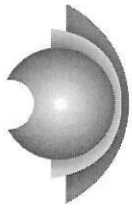
Fatores a ponderar	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Fundamentação	Classificação final EPS EPS=(SC+M+CEFV+EP)/4
Sentido Crítico (SC)							
Motivação (M)							
Capacidade expressão e fluência verbais (CEFV)							
Experiência Profissional (EP)							

O Júri

(Presidente)

(1.º Vogal Efetivo)

(2.º Vogal Efetivo)



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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:

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 pouca 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.

ISS
Luis
Vitor