

SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

*[Handwritten signature]*

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**ATA DE REUNIÃO**

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

**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 17 de janeiro de 2022 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 9º, 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 valorção 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); -----



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**ATA DE REUNIÃO**

- 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: -----

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

**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
≥ 2 ≤ 5	10	6
≥ 6 ≤ 14	12	8
≥ 15 ≤ 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 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. -----



**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 o disposto na alínea d), do artigo 19.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, 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 (2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020). -----  
-----



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**ATA DE REUNIÃO**

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:-----

$$AD = \frac{AD2015/2016 + AD2017/2018 + AD2019/2020}{3}$$

3

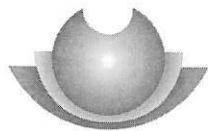
Quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal comum, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores, conforme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



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**ATA DE REUNIÃO**

personais 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. -----

2.2.4. 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 análise e 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; -----



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**ATA DE REUNIÃO**

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. -----

**Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)** – Avaliar-se-á se o candidato apresenta um discurso claro, estruturado, 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; -----

**ATA DE REUNIÃO**

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, 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. -----  
-----

2.2.5. 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 para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:** ----  
-----





SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**ATA DE REUNIÃO**

3.1. - Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no n.º 2, do artigo 27º, 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. -

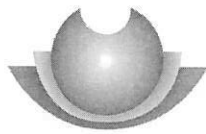
3.2. - Em caso de subsistência da igualdade, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência: -----

- 1.º Em função da valoração obtida no segundo método de seleção (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. -----

*Handwritten signature in blue ink*



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

Braga, 31 de janeiro de 2022. -----

O Júri,

Presidente,

(José Manuel Oliveira e Sá)

1.º Vogal Efetivo,

(Ana Paula Fernandes da Cruz)

2.º Vogal Efetivo,

(Luísa Maria Ramos Barroso Oliveira)



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME \_\_\_\_\_

### 1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

\_\_\_\_\_

Valoração: \_\_\_\_\_

### 2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A) Cursos de interesse específico (duração em dias)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

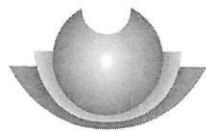
B) Cursos com interesse complementar (duração em dias)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Valoração: \_\_\_\_\_

Observações:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

*Handwritten signature*

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

### 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



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

*Handwritten signature/initials in blue ink.*

## FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato \_\_\_\_\_

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

O Júri



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.