

ATA DE REUNIÃO

Local: Sede do Centro Distrital de Viseu Data 10/02/2022 N.º 1/2022

Início: 15:00h Fim: 17:00h Intervalo das n.a. às n.a

Presentes: Elementos do Júri:
- José Luís Albuquerque Marques Santos, Diretor da Unidade de Prestações e Contribuições do Centro Distrital de Viseu | Presidente;
- Estela Maria Martins Lopes Santos Cruz, Diretora do Núcleo de Gestão do Cliente do Centro Distrital de Viseu | 1ª Vogal efetiva;
- Lúcia Maria Rodrigues Esteves Ferreira, Técnica Superior do Núcleo Administrativo, Financeiro e de Recursos Humanos do Centro Distrital de Viseu | 2ª Vogal efetiva.

Por despacho de 24 de janeiro de 2022, da Senhora Vice-Presidente do Conselho Diretivo, Dr.ª Catarina Marcelino do Instituto, exarado na Informação n.º SCC-428/2022, de 20 de janeiro, 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 Viseu.

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 do Centro Distrital de Viseu - Carregal do Sal (Referência A), Castro Daire (Referência B), Mortágua (Referência C), Resende (Referência D), São João da Pesqueira (Referência E) - e Serviços de Viseu Sede ((Referência F).

Local de trabalho:

Referência A: Serviço de Atendimento de Carregal do Sal;



ATA DE REUNIÃO

Referência B: Serviço de Atendimento de Castro Daire;
Referência C: Serviço de Atendimento de Mortágua;
Referência D: Serviço de Atendimento de Resende;
Referência E: Serviço de Atendimento de São João da Pesqueira;
Referência F: Sede do Centro Distrital de Viseu, em Viseu.

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 24 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 nº 9 do artigo 9º da Portaria nº 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 5º 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:

ATA DE REUNIÃO

- 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:

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

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.

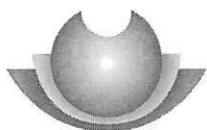
2.1.2 Formação profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional de acordo com o seguinte critério:

Duração em dias	Tipo de ação de formação	
	Curso de interesse específico a)	Curso com interesse complementar b)
< ½	0	0
≥ ½ < 1	2	1,5
≥ 1 < 2	4	2,5
≥ 2 < 6	10	6
≥ 6 < 15	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, cada dia corresponde a 6 horas e meio dia corresponde a 3 horas.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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.

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

2.1.3 Experiência profissional – ponderar-se- o desempenho efetivo de funes inerentes ao conteúdo do lugar a prover, assim como o domínio total da área de especializao, avaliados pela sua natureza e durao.

O júri considera que este fator  o que melhor pode demonstrar a aptidão dos candidatos para o desempenho das funes inerentes aos postos de trabalho a prover, dado que  através das funes já exercidas, da forma como o foram e do tempo desse servio, que se pode aferir a capacidade e motivao para o desempenho das novas funes.

O júri delibera, assim, atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores.

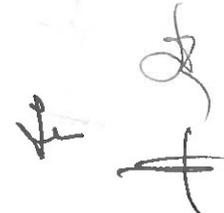
Para apreciao da experiência profissional, o júri delibera, de acordo com a alínea d) do artigo 19.º da referida Portaria, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, avaliar e ponderar a experiência na execuo de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

Sem experiência -----	0 valores
Até 1 ano (<1 ano) -----	10 valores
De 1 a 3 anos (> 1 ano < 3 anos) -----	12 valores
Mais de 3 a Menos de 8 anos (> 3 anos < 8 anos) -----	16 valores
De 8 a 10 anos (> 8 anos < 10 anos) -----	18 valores
Superior ou igual a 10 anos (> 10 anos) -----	20 valores

2.1.4 Avaliao de desempenho (AD)

A valorao deste fator resultará da conversão da média das avaliaes de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos 3 últimos ciclos avaliativos (2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020).



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, será atribuída oficiosamente a ponderação de 12 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 10 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.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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.

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

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;

ATA DE REUNIÃO

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 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:

20 valores - Expressão oral 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;



ATA DE REUNIÃO

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

4 valores - Exposio das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

Experiência profissional (EP) – Apreciar-se- o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptao ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do candidato na organizao como um todo, de acordo com a seguinte classificao:

20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funes, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptao ao posto de trabalho;

16 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funes, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptao ao posto de trabalho;

12 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funes, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptao ao posto de trabalho;

8 valores - Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funes, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptao ao posto de trabalho;

4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funes, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar baixa capacidade de adaptao ao posto de trabalho.

2.2.5. A EPS terá uma ponderao de 30% na classificao final

2.3. - A Classificao Final (CF) dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicao da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

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 n.º 2 do artigo 27º da Portaria nº 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:

- 1º em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado (EPS);
- 2º Candidato com maior antiguidade em funções públicas;
- 3º Candidato com maior antiguidade na carreira;
- 4º 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.

Viseu, 10 de fevereiro de 2022

O Júri

Presidente

1ª Vogal efetiva

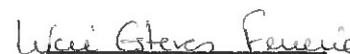
2ª Vogal efetiva



(José Luís Santos)



(Estela dos Santos Cruz)



(Lúcia Esteves Ferreira)

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME _____

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Valoração: _____

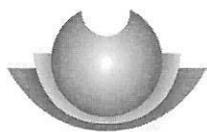
2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

Luísa Esteves

[Signature]



SEGURANÇA SOCIAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

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+GEFV+EP)/4
Fatores a ponderar							
Sentido Crítico (SC)							
Motivação (M)							
Capacidade expressão e fluência verbais (GEFV)							
Experiência Profissional (EP)							

O Júri



SEGURANÇA SOCIAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

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 - 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;

Bom - 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;

Suficiente - 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;

Reduzido - 8 valores - Demonstração de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resolução de tarefas rotineiras;
Insuficiente - 4 valores - Demonstração inequívoca de desinteresse pelo lugar posto a concurso.

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 oral 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 posto de 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 posto de 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 posto de trabalho;

Reduzido - 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 posto de trabalho;

Insuficiente - 4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar baixa capacidade de adaptação ao posto de trabalho.