



ATA DE REUNIÃO

Local: Centro Distrital de Beja Data 28/11/2023 N.º 1/2023  
Início: 12.00 Fim: 13.00 Intervalo das às  
Presentes: Carla José Candeias Lança; Ivã Carlos Lima Marinheiro; Natércia Maria Guerreiro Pereira da Silva

Por despacho de 23/10/2023, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 1629/2023, de 18 de outubro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico, para reforço da área de Gestão do Cliente do Centro Distrital de Beja

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau 2, de média de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e 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 da 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 pré-estabelecidas.

Afetação e local de trabalho: Predominantemente na área de gestão do cliente, do Centro Distrital de Beja, de acordo com as seguintes referências:

Referência A – Sede do Centro Distrital de Beja;

Referência B – Serviço Local de Atendimento de Aljustrel do Centro Distrital de Beja;

Referência C – Serviço Local de Atendimento de Castro Verde do Centro Distrital de Beja;

Referência D – Serviço Local de Atendimento de Odemira do Centro Distrital de Beja;

Referência E – Serviço Local de Atendimento de Serpa do Centro Distrital de Beja;



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

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:**

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo I – Perfil de Competências).

**1.1.** - Por despacho da Vice-Presidente do Conselho Diretivo, de 26 de outubro de 2023 foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

1º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);

2º Entrevista de Avaliação de competências (método de seleção facultativo/complementar).

**1.2.** - Conforme o disposto no artigo 21.º n.º 3 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, 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 17º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, serão ponderados os seguintes fatores:

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



**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
$\geq 2 \leq 5$	10	6
$\geq 6 \leq 14$	12	8
$\geq 15 < 30$	14	10
$\geq 30$	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.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

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, 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 e 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 (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022).



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:

$$AD = \frac{AD2017/2018 + AD2019/2020}{2} + (AD2021/2022)$$

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 nº 2 do artigo 20º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

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 de Avaliação de Competências

2.2.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências incidindo nas seguintes:



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ATA DE REUNIÃO

1. *Tolerância à Pressão e Contrariedade (TPC)*
2. *Orientação para o Serviço Público (OSP)*
3. *Organização e Método de Trabalho (OMT)*
4. *Comunicação (C)*
5. *Realização e Orientação para Resultados (ROR)*

2.2.2. Na entrevista de avaliação de competências, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, o perfil de competências dos candidatos, considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso.

2.2.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma nos seguintes termos:

Elevado: 20 valores. O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.

Bom: 16 valores. O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.

Suficiente: 12 valores. O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.

Reduzido: 8 valores. O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.

Insuficiente: 4 valores. O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

A avaliação final da EAC resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (TPC+OSP+OMT+C+ROR)/5$$

**Tolerância à Pressão e Contrariedade (TPC)** – Apreciar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional, de acordo com a seguinte classificação:

20 valores – Revelação de enorme capacidade para lidar perante situações difíceis mantendo o controlo emocional e discernimento profissional, agindo de forma equilibrada às exigências profissionais;



ATA DE REUNIÃO

16 valores - Revelação de boa capacidade para lidar perante situações difíceis mantendo o controlo emocional e discernimento profissional, agindo de forma equilibrada às exigências profissionais;

12 valores - Revelação de alguma capacidade para lidar perante situações difíceis mantendo o controlo emocional e discernimento profissional, agindo de forma equilibrada às exigências profissionais;

8 valores – Revelação de pouca capacidade para lidar perante situações difíceis mantendo o controlo emocional e discernimento profissional, agindo de forma equilibrada às exigências profissionais;

4 valores - Revelação de nenhuma capacidade para lidar perante situações difíceis mantendo o controlo emocional e discernimento profissional, agindo de forma equilibrada às exigências profissionais.

Orientação para o Serviço Público (OSP) - Visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

20 valores – Evidencia que reúne excelentes valores e regras, que permitem atuar com brio profissional, promovendo uma boa imagem do serviço publico, respeitando critérios de honestidade, integridade e responsabilidade dos seus atos;

16 valores - Evidencia que reúne valores e regras de nível superior, que permitem atuar com brio profissional, promovendo uma boa imagem do serviço publico, respeitando critérios de honestidade, integridade e responsabilidade dos seus atos;

12 valores - Evidencia que reúne valores e regras considerados regulares e de nível satisfatório, para atuar com brio profissional, promovendo uma boa imagem do serviço publico, respeitando critérios de honestidade, integridade e responsabilidade dos seus atos;

8 valores – Evidencia que reúne valores e regras de nível reduzido para atuar com brio profissional, que promovam uma boa imagem do serviço publico, respeitando critérios de honestidade, integridade e responsabilidade dos seus atos;

4 valores – Quando não evidencia que reúne valores e regras de nível reduzido para atuar com brio profissional, que promovam uma boa imagem do serviço publico, respeitando critérios de honestidade, integridade e responsabilidade dos seus atos.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ATA DE REUNIÃO

Organização e Método de Trabalho (OMT) – Apreciar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

20 valores – Demonstra uma capacidade excelente para planear as atividades, reconhecendo o que é prioritário e urgente, realizando as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento de metas e prazos;

16 valores - Demonstra uma capacidade para planear as atividades de nível superior, reconhecendo o que é prioritário e urgente, realizando as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento de metas e prazos;

12 valores - Demonstra uma capacidade para planear as atividades de nível satisfatório, reconhecendo o que é prioritário e urgente, realizando as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento de metas e prazos;

8 valores – Demonstra uma capacidade para planear as atividades de nível reduzido, reconhecendo o que é prioritário e urgente, realizando as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento de metas e prazos;

4 valores – Não demonstra uma capacidade para planear as atividades, não reconhece o que é prioritário e urgente, não realiza as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento de metas e prazos.

Comunicação (C) – Avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

20 valores – Revela uma excelente capacidade de expressão oral, expressando-se de forma clara e precisa, com aptidão para adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;

16 valores - Revela uma capacidade de nível superior na expressão oral, expressando-se de forma clara e precisa, com aptidão para adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;

12 valores - Revela uma capacidade de nível satisfatório na expressão oral, expressando-se de forma clara e precisa, com aptidão para adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;

8 valores – Revela pouca capacidade de expressão oral, expressando-se de forma pouco clara e precisa, e com pouca aptidão para adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;

4 valores – Não revela capacidade de expressão oral, expressando-se de forma pouco clara e precisa, e sem aptidão para adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.



ATA DE REUNIÃO

**Realização e Orientação para Resultados (ROR):** Avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas, distribuídos pelos seguintes níveis:

20 valores – Quando evidencia excelente capacidade para realizar as tarefas inerentes à função, evidenciando elevada competência para o desempenho das mesmas;

16 valores – Quando evidencia capacidade, a um nível superior, para realizar as tarefas inerentes à função, satisfazendo mais do que é exigível ao normal desempenho das mesmas;

12 valores – Quando evidencia capacidade, a um nível satisfatório, para realizar as tarefas inerentes à função, atendendo ao normal desempenho das mesmas;

8 valores – Quando evidencia capacidade, a um nível que não satisfaz as exigências das tarefas inerentes à função;

4 valores – Quando não evidencia capacidade que satisfaça, de todo, as exigências das tarefas inerentes à função.

2.2.4. A EAC 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:

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

**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 artigo 24º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, 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 utilizado (EAC);
- 2.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;

ATA DE REUNIÃO

- 3.º Candidato com mais antiguidade na carreira de assistente técnico;
- 4.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2021/2022).

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.

Beja, 28 de novembro de 2023

**O Júri**

O Presidente



---

Carla José Candeias Lança

O 1.º Vogal



---

Ivã Carlos Lima Marinheiro

O 2.º Vogal



---

Natércia Maria Guerreiro Pereira da Silva