

H2015  
D  
H2015

**ATA DE REUNIÃO**

Local: Av. 5 de outubro, 175, 14.º piso, 1949-020 Lisboa Data 08/09/2023 N.º 1/2023

Início: 14h30 Fim: 17h00 Intervalo das às

Presentes: A Presidente - Helena Patrícia Pires Cabral Fortes, Coordenadora da Equipa PRR - C17.  
1.ª Vogal Efetiva - Dina Leonor Dias de Moura Roccazzella, Diretora de Unidade de Comunicação do Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente.  
2.ª Vogal Efetiva - Rute Isabel Miranda Pinheiro, Técnica Superior, Núcleo de Competências Organizacionais do Departamento de Recursos Humanos.

Por deliberação de 16 de março do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, I.P., exarada na Informação n.º 373/2023, de 9 de março, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de 7 postos de trabalho, na carreira de técnico superior, cargo de **Coordenador da Equipa de Projeto de Gestão, Acompanhamento e Monitorização dos Projetos do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR C17.i03)**, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, com término em **31 de dezembro de 2025**, a afetar aos Serviços Centrais.

O procedimento é destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público, titulares de licenciatura devidamente comprovada (não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional), nas seguintes áreas de educação e formação (de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF – previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, e consultáveis em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/519/>): Economia; Gestão e Administração; Matemática; Estatística; Ciências Informáticas; Sociologia e outros estudos; Jornalismo e Reportagem; Marketing e Publicidade.

**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;
- 3 - Sistema de valoração final;
- 4 - Situações de igualdade de valoração final;
- 5 - Modelos de ficha de Avaliação Curricular e de ficha de Entrevista de Avaliação de Competências.

H2021/15  
A  
A

**ATA DE REUNIÃO**

Assim:

**1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar**

Os métodos de seleção que o Júri delibera aplicar aos candidatos são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Entende o Júri ser de aplicar o método de seleção EAC por considerar que, atento o conteúdo funcional do cargo de Coordenador, e a imprescindível avaliação das concretas competências dos candidatos para o exercício do cargo, é manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção.

A aplicação do método de seleção EAC pressupõe a elaboração de um perfil de competências que o Júri elaborou e que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo 1 – Perfil de Competências).

Os candidatos serão excluídos do procedimento concursal se tiverem uma valoração inferior a 9,5 valores na AC (por isso não sendo convocados para a EAC) ou na EAC.

Os candidatos também serão excluídos se faltarem à EAC para que tiverem sido convocados.

Atenta a especial urgência do presente procedimento de contratação, imposta pela Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, e a necessidade premente de concluir o presente procedimento atentas as exigências cometidas ao ISS, I.P. no âmbito da execução dos projetos PRR, o Júri reserva-se o direito de, caso se mostre necessário em face do número de candidaturas, optar pela utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos e para os efeitos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

## 2 - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção

### 2.1 - Avaliação Curricular (AC)

A AC visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional e será aplicada com uma ponderação de 60%, ao abrigo do n.º 5 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em conjugação com o artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho.

Relativamente aos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou optar pelos seguintes:

- A habilitação académica;
- A experiência profissional;
- A formação profissional.

O Júri também deliberou que a AC somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e a sua classificação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$AC = (0,35*HA) + (0,35*EP) + (0,30*FP)$$

Em que:

(AC) = Avaliação Curricular

(HA) = Habilitações Académicas – Ponderação de 35%

(EP) = Experiência Profissional – Ponderação de 35%

(FP) = Formação Profissional – Ponderação de 30%

(\*) = Multiplicação

Handwritten signature and initials in blue ink.

**ATA DE REUNIÃO**

O Júri deliberou valorar as **Habilitações Académicas (HA)** de acordo com a tabela infra:

	<b>Habilitações Académicas</b>	<b>Pontuação</b>
<b>Habilitações Académicas (HA) exigidas</b>	Licenciatura	18
	Mestrado	19
	Doutoramento	20

As Habilitações Académicas devem reportar-se às áreas de educação e formação: Economia; Gestão e Administração; Matemática; Estatística; Ciências Informáticas; Sociologia e outros estudos; Jornalismo e Reportagem; Marketing e Publicidade (de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF – previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, e consultáveis em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/519/>).

Só serão valorizados os graus académicos devidamente comprovados através de certificados comprovativos da posse de habilitações literárias.

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na redação atual.

Relativamente à **Experiência Profissional (EP)**, o Júri deliberou valorizar a experiência profissional detida, documentalmente comprovada através de declaração da entidade onde as funções foram desempenhadas, indicando o respetivo período de duração (data de início e fim do exercício das funções).

Será considerada Experiência Profissional diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar, a obtida em: **Gestão de Projetos/programas; Gestão de conteúdos em canais de divulgação digitais; Organização de eventos internos e externos.**

Será considerada Experiência Profissional indiretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar, a detida nas áreas de educação e formação: Economia; Gestão e Administração;

12/12/20  
*[Handwritten signature]*

**ATA DE REUNIÃO**

Matemática; Estatística; Ciências Informáticas; Sociologia e outros estudos; Jornalismo e Reportagem; Marketing e Publicidade (de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF – previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, e consultáveis em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/519/>).

Será considerada Experiência Profissional não relacionada com o posto de trabalho toda aquela que não se enquadre nos dois parágrafos antecedentes, a qual será equiparada à não comprovação de EP ou à ausência da mesma.

A valoração da EP não pode exceder 20 valores e é efetuada nos seguintes termos:

	<b>Experiência Profissional</b>	<b>Pontuação</b>
<b>Experiência Profissional (EP)</b>	Não comprovada/Sem experiência/Não relacionada com o posto de trabalho a ocupar	0
	Experiência indiretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar	12
	Experiência diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar - Até 2 anos	14
	Experiência diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar - Superior a 2 anos e até 4 anos	16
	Experiência diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar - Superior a 4 anos e até 6 anos	18
	Experiência diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar - Superior a 6 anos	20

ATA DE REUNIÃO

No caso de o candidato deter, cumulativamente, Experiência Profissional direta e indiretamente relacionada com o posto de trabalho, o Júri delibera que apenas será contabilizada a EP diretamente relacionada com o posto de trabalho, em conformidade com o n.º de anos de experiência profissional detidos.

No caso de o candidato deter várias experiências profissionais indiretamente relacionadas com o posto de trabalho, o Júri delibera que apenas serão contabilizadas como uma única experiência profissional.

No que concerne à **Formação Profissional (FP)**, o Júri deliberou valorizar a formação profissional comprovada por diploma, certificado ou outro documento equivalente.

Será considerada como Formação Profissional diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar, a obtida nas seguintes áreas: **Gestão de Projetos; Análise e tratamento de dados; Monitorização e Reporte; Gestão de publicações de Internet, Intranet e outros canais; Redação, edição e gestão de conteúdos para distintos suportes e canais; Organização de interações e eventos internos e externos.**

Será ainda considerada formação indiretamente relacionada com o posto de trabalho, a detida nas áreas de educação e formação: Economia; Gestão e Administração; Matemática; Estatística; Ciências Informáticas; Sociologia e outros estudos; Jornalismo e Reportagem; Marketing e Publicidade (de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF – previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, e consultáveis em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/519/>).

Será considerada Formação Profissional não relacionada com o posto de trabalho toda aquela que não se enquadre nos dois parágrafos antecedentes, a qual será equiparada, em termos valorativos, à não comprovação da FP ou à ausência da mesma.

O Júri deliberou, igualmente, que apenas serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional concluídas nos últimos 10 anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas.

**ATA DE REUNIÃO**

O Júri deliberou considerar que a FP compreende colóquios, congressos, workshops, jornadas e outros eventos equiparados, bem como cursos de formação profissional de pequena, média e longa duração, e ainda formação pós-graduada, sem abranger horas frequentadas em graus académicos.

O Júri deliberou, também, que os comprovativos da formação profissional devem ser autenticados por entidade nacional ou internacionalmente idónea, formalmente reconhecida em Portugal.

Caso os documentos comprovativos da FP realizada não indiquem a sua duração em número de horas frequentadas, contabilizar-se-ão 7 horas por dia (3 horas e 30 minutos por cada meio dia), 35 horas por semana e 140 horas por mês.

A valoração da FP não pode exceder 20 valores e é efetuada nos seguintes termos:

	N.º de horas de FP	Pontuação
<b>Formação Profissional (FP)</b>	Formação não comprovada/ Sem formação/Formação não relacionada com o posto de trabalho	0
	Formação indiretamente relacionada com o posto de trabalho	12
	Formação diretamente relacionada com o posto de trabalho - Até 40 horas	14
	Formação diretamente relacionada com o posto de trabalho - Entre 41 e 80 horas	16
	Formação diretamente relacionada com o posto de trabalho - Entre 81 e 120 horas	18
	Formação diretamente relacionada com o posto de trabalho - mais de 120 horas	20

No caso de o candidato deter, cumulativamente, Formação Profissional direta e indiretamente relacionada com o posto de trabalho, o Júri delibera que apenas será contabilizada a FP diretamente relacionada com o posto de trabalho, em conformidade com o n.º de horas de formação profissional detidas.

**ATA DE REUNIÃO**

No caso de o candidato deter várias formações profissionais indiretamente relacionadas com o posto de trabalho, o Júri delibera que apenas serão contabilizadas como uma única formação profissional.

Para o efeito o Júri elaborou uma ficha individual de Avaliação Curricular (Anexo 2 – Ficha de Avaliação Curricular).

## 2.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - a ser aplicada com uma ponderação de 40% por força do n.º 4 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre **comportamentos** profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que a seguir se identificam, definem e operacionalizam:

### Comunicação (C)

Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Indicadores comportamentais:

- 1) Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- 2) Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- 3) É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- 4) Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

### Inovação e Qualidade (IQ)

Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Indicadores comportamentais:

- 1) Resolve com criatividade problemas não previstos.
- 2) Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- 3) Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
- 4) Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

**ATA DE REUNIÃO**

**Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)**

Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Indicadores comportamentais:

- 1) Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
- 2) Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- 3) Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
- 4) Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

**Iniciativa e Autonomia (IA)**

Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Indicadores comportamentais:

- 1) Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- 2) Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- 3) Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- 4) Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

**Planeamento e Organização (PO)**

Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Indicadores comportamentais:

- 1) Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- 2) Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- 3) Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- 4) Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

Para o efeito, o Júri elaborou uma ficha individual de Avaliação de Competências, que contempla a identificação das competências, definição, respetivos indicadores comportamentais e o registo da sua verificação (Anexo 3 – Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências).

**ATA DE REUNIÃO**

As competências comportamentais serão avaliadas de acordo com a evidência/demonstração das mesmas, nos seguintes termos:

<b>Elevado: 20 valores.</b> O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.
<b>Bom: 16 valores.</b> O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.
<b>Suficiente: 12 valores.</b> O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.
<b>Reduzido: 8 valores.</b> O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.
<b>Insuficiente: 4 valores.</b> O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

A classificação a atribuir a cada competência resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das competências a avaliar.

A EAC tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas, e é obtida através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, conforme infra:

$$EAC = (C+IQ+AISC+IA+PO) / 5$$

Em que:

(EAC) = Entrevista de Avaliação de Competências

(C) = Comunicação

(IQ) = Inovação e Qualidade

(AISC) = Análise da informação e Sentido Crítico

(IA) = Iniciativa e Autonomia

(PO) = Planeamento e Organização

**3 - Sistema de valoração final**

A classificação final é obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte expressão, com aproximação às centésimas:

$$CF = (0,60*AC) + (0,40*EAC)$$

**ATA DE REUNIÃO**

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular – Ponderação de 60%

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 40%

(\*) = Multiplicação

**4 - Situações de igualdade de valoração final**

4.1. - Em situações de igualdade de classificação final, delibera o Júri utilizar os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- a) Valoração obtida no método de seleção Avaliação Curricular;
- b) Valoração obtida no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- c) Maior tempo detido de experiência profissional relacionada com o posto de trabalho;
- d) Média final do nível de habilitações académicas exigido (licenciatura).

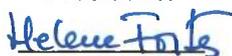
**5 - Modelos de ficha de Avaliação Curricular e de ficha de Entrevista de Avaliação de Competências**

Delibera, ainda, o Júri aprovar os modelos de ficha de Avaliação Curricular (Anexo 2) e ficha da Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo 3), em anexo à presente Ata, sendo parte integrante da mesma.

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.

**O Júri,**

Presidente  


1.ª Vogal Efetiva  


2.ª Vogal Efetiva  
