

## ATA DE REUNIÃO

Local: MS Teams Data 25/10/2024 N.º 1/2024

Início: 14:30 Fim: 16:00 Intervalo das às

Presentes: Pedro Maria Nogueira Carvalho, na qualidade de Presidente, João Horta Serra Mendes, na qualidade de 1.º vogal efetivo, Paulo José de Freitas Figueiredo Martins Lameira, na qualidade de 2.º vogal efetivo, e Maria da Conceição Catalão Barradas, na qualidade de 2.º vogal suplente

Por despacho de 21 de outubro de 2024, do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 1762/2024, de 16 de outubro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores de licenciatura em:

Referência A – Direito;

Referência B – Contabilidade, Auditoria, Fiscalidade, Economia, Finanças e Gestão.

Doravante, o disposto na presente ata aplica-se, igualmente, a ambas as referências.

### 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: Serviços Centrais

Local de trabalho: Lisboa

## 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 do Presidente do Conselho Diretivo, de 16 de outubro de 2024, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1.º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);
- 2.º 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação do Desempenho (AD).

**ATA DE REUNIÃO**

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:

$$AC = (20\% HA) + (30\% FP) + (30\% EP) + (20\% AD)$$

**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 de as 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.

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**

**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:

Específica		Complementar	
Sem experiência.....	0 valores	Sem experiência.....	0 valores
Até 1 ano.....	10 valores	Até 8 anos.....	10 valores
De 1 a 3 anos .....	12 valores	De 8 a 10 anos.....	12 valores
Mais de 3 e Menos de 8 anos	16 valores	Mais de 10 anos.....	14 valores
De 8 a 10 anos.....	18 valores		
Mais de 10 anos.....	20 valores		

Específica: técnico superior ou outra carreira de igual grau de complexidade;

Complementar: carreira de grau de complexidade inferior à de técnico superior.

**ATA DE REUNIÃO**

**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).

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:

$$AD = \frac{AD_{2017/2018} + AD_{2019/2020} + AD_{2021/2022}}{3}$$

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 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 no respetivo ciclo avaliativo.

## ATA DE REUNIÃO

O modelo de ficha de avaliação curricular a aplicar é o que se apresenta no Anexo II.

2.1.5. A AC terá uma ponderação de 70% na classificação final.

### 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, conforme descrito na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, incidindo nas seguintes:

- A. Planeamento e Organização;
- B. Análise da Informação e Sentido Crítico;
- C. Iniciativa e Autonomia;
- D. Otimização de Recursos;
- E. Trabalho de Equipa e Cooperação;
- F. Tolerância à Pressão e Contrariedades.

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 expresso 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.

## ATA DE REUNIÃO

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

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

2.2.4. A EAC terá uma ponderação de 30% na classificação final.

2.2.5. O modelo de ficha individual da entrevista de avaliação de competências a aplicar é o que se apresenta no Anexo III.

**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;
- 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 (2021/2022).

Todas as deliberações do Júri, referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ATA DE REUNIÃO

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 presentes.

Lisboa, 25 de outubro de 2024.

### O Júri

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo