

## ATA DE REUNIÃO

Local: Sede do Centro Distrital de Braga      Data: 24 de maio de 2019      N.º 1/2019

Início: 14:30 Horas      Fim: 17:30 Horas      Intervalo: das xxx às xxx

Presentes: Sílvia Manuela Fernandes Soares, Diretora do Núcleo de Infância e Juventude, da Unidade de Desenvolvimento Social, do Centro Distrital de Braga, na qualidade de Presidente; Ana Paula Fernandes Cruz, Técnico Superior do Núcleo de Infância e Juventude, da Unidade de Desenvolvimento Social, do Centro Distrital de Braga, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Arnaldo Manuel Vieira da Costa, Técnico Superior da Unidade de Apoio à Direção (área de Recursos Humanos), do Centro Distrital de Braga, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo.

Por despacho de 14 de maio de 2019 do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 768/2019, de 14 de maio, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de **65** postos de trabalho, na categoria e carreira de assistente técnico (ama), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), a afetar ao CDist 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. - Critério de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final

Assim:

#### **1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar:**

**1.1** - Por força do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29/12, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, dado que há mais de um opositor para o mesmo posto de trabalho.

**1.2.** - Conforme o disposto no n.º 9 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, pelo que haverá exclusão dos candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como dos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.



ATA DE REUNIÃO

## 2. - Definição dos critérios e ponderações do método de seleção Avaliação Curricular

### 2.1. – Avaliação Curricular (AC):

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)

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:

$$AC = (20\%HA) + (20\%FP) + (60\%EP)$$

#### 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 (12.º ano ou superior).

Existindo a possibilidade de substituição da habilitação por experiência/ formação, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o peso a atribuir a este fator será de 18 valores.

#### 2.1.2 Formação profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, 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



ATA DE REUNIÃO

$\geq 6 \leq 14$	12	8
$\geq 15 \leq 30$	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.

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 das funções de ama, 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 n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, avaliar e ponderar o tempo de exercício de funções como ama:

Experiência profissional:

- De 1 a 5 anos ----- 10 valores  
De 6 a 10 anos ----- 15 valores  
De 11 a 15 anos ----- 18 valores

ATA DE REUNIÃO

Mais de 16 anos ----- 20 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 20 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida no contexto da entrevista, 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 comunicação (CC)
- 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.

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.

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

**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:

ATA DE REUNIÃO

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;

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 comunicação (CC)** – 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:

ATA DE REUNIÃO

20 valores - Revelação de enorme coerência expositiva para desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica;

16 valores - Revelação de boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica;

12 valores - Revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica;

8 valores - Revelação de pouca coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente, congruente e lógica;

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 apresentados.

**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 actividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

ATA DE REUNIÃO

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. - Critério 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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

- a) Maior tempo de exercício de funções como ama;
- b) Habilitações académicas.

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,



(Silvia Manuela Fernandes Soares)

1.º Vogal Efetivo,



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

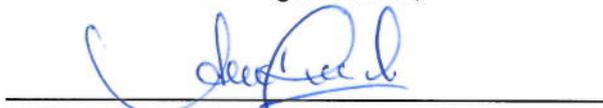


DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

  
(Ana Paula Fernandes Cruz)

2.º Vogal Efetivo,

  
(Amaldo Manuel Vieira da Costa)



## 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:

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

### 3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

---

Valoração: \_\_\_\_\_

Observações:

---

---

---

---

**CLASSIFICAÇÃO** \_\_\_\_\_

$AC=(20\%HA)+(20\%FP)+(60\%EP)$

O JÚRI



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## 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+CC+EP)/4
Fatores a ponderar							
Sentido Crítico (SC)							
Motivação (M)							
Capacidade de comunicação (CC)							
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:

- 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;
- 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 comunicação (CC)** – 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 - 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;
- 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.