

ATA DE REUNIÃO

- h) Desenvolver, nos termos da lei, as ações necessárias ao encerramento dos estabelecimentos que exerçam atividades de apoio social;
- i) Informar e esclarecer as entidades proprietárias e os utentes de estabelecimentos de apoio social quanto aos seus direitos e obrigações, com vista a prevenir ou corrigir a prática de infrações;
- j) Elaborar autos de notícia respeitantes às atuações ilegais das IPSS e de outras entidades privadas, detetadas no exercício das suas funções;
- k) Desenvolver as ações necessárias à instrução dos processos de investigação no âmbito de condutas ilícitas dos beneficiários e contribuintes em relação à segurança social, legalmente definidas;
- l) Promover e realizar ações de prevenção criminal.

Tratando-se de concurso de ingresso para carreira especial não revista e no que concerne à legislação aplicável, determina o artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), que até ao início da vigência da revisão da carreira de inspeção existente neste Instituto, esta rege-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, com as alterações decorrentes dos artigos 156.º a 158.º - posicionamento remuneratório - 166.º e 167.º - prémios de desempenho - da LTFP e 113.º - relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho - da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, aplicando-se ainda a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP - "*o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos*" - bem como o n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril - norma relativa a trabalhadores em SME (atualmente, trabalhadores em situação de requalificação) - com as necessárias adaptações (cfr. artigo 21.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril ou artigo 34.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro).

A carreira de inspeção ainda não foi revista, pelo que se rege pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008 – Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho - com as alterações decorrentes dos artigos 156.º a 158.º - posicionamento remuneratório – 166.º e 167.º - prémios de desempenho – da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na redação atual - relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho - aplicando-se ainda a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP - "*o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos*" - da mesma lei, bem como o artigo 29.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (regulamenta a tramitação do procedimento concursal).



ATA DE REUNIÃO

A reunião do júri respeitou a 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
4. Exigência de nível habilitacional

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Por deliberação do Conselho Diretivo do ISS, I.P., de 24 de julho de 2020, exarada na Informação n.º 781/2020 de 20 de julho e da deliberação de 10 de setembro de 2020, exarada na informação 924/2020 de 8 de setembro de 2020, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1.º Prova de conhecimentos;
- 2.º Exame psicológico de seleção;
- 3.º Entrevista Profissional de Seleção.

De acordo com as disposições conjugadas do artigo 36.º do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho e o n.º 2 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar nº 22/2001, de 26 de dezembro, cada um dos métodos de seleção obrigatórios – prova de conhecimentos e exame psicológico de seleção - bem como cada uma das fases que os comportem, é eliminatório, sendo que a aplicação dos métodos se fará pela ordem a seguir indicada:

- 1.º a prova de conhecimentos;
- 2.º o exame psicológico de seleção;
- 3.º a entrevista profissional de seleção.

2. Definição dos critérios e ponderações, dos métodos de seleção e avaliação final

2.1 – Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, com consulta da legislação, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Será valorada de 0 a 20 valores e destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

ATA DE REUNIÃO

A elaboração da prova de conhecimentos e a definição dos respetivos critérios de avaliação serão realizados em próxima reunião, sendo que a prova de conhecimentos terá a duração de noventa (90) minutos e será constituída por questões de resposta múltipla, incidindo sobre a legislação publicada na página eletrónica do Instituto (Internet) e na Intranet.

Conforme expresso no aviso de abertura na realização da prova escrita é permitida a consulta de legislação exclusivamente em papel e a mesma pode ser anotada, não sendo admitida a utilização de quaisquer suportes eletrónicos.

2.2 – Exame Psicológico de Seleção

Visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas visando determinar a adequação à função.

Este método não será, pela sua natureza, aplicado pelo Júri.

2.3. - Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos e não tem carácter eliminatório, conforme n.º 3 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/07”.

Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração, no máximo, de 25 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)

As classificações finais de cada parâmetro são obtidas por maioria através de votação nominal dos membros do júri.

A avaliação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, arredondada às centésimas, das classificações obtidas nos parâmetros.

ATA DE REUNIÃO

EPS=SC+M+CEFV+EP

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:

5 valores – Quando evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

4 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;

3 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;

2 valores - Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

1 valor – 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:

5 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;

4 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;

3 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;

2 valores - Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resolução de tarefas rotineiras;

1 valor - 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:

ATA DE REUNIÃO

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

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

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

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

1 valor - 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:

5 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;

4 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;

3 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;

2 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;

1 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.

O júri apreciará estes fatores de acordo com a ficha em anexo que faz parte integrante da presente ata.

ATA DE REUNIÃO

2.4. - Avaliação Final

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,50 PC + 0,15 AP + 0,35 EPS$$

3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos em caso de empate na respetiva ordenação final

Em caso de igualdade de valoração serão adotados os critérios enunciados no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Se, não obstante, permanecer algum empate, preferirá o candidato que obtiver (1) melhor nota na prova de conhecimentos (2) melhor nota na entrevista profissional de seleção (3) melhor nota no exame psicológico de seleção.

4. Exigência de nível habilitacional

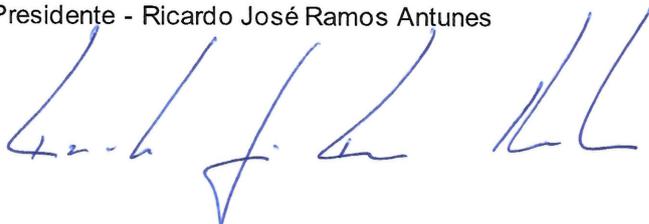
No âmbito do presente procedimento e de acordo com a deliberação do Conselho Diretivo deste Instituto, de 24 de julho de 2020, exarado na Informação n.º 781/2020 de 20 de julho de 2020, apenas se podem candidatar os detentores de Licenciatura em Economia, Gestão e administração e Contabilidade e Fiscalidade, licenciaturas consideradas adequadas para ingresso na carreira de inspetor superior, como resulta da Deliberação do Conselho Diretivo do ISS, I.P. n.º 31/2017, de 9 de fevereiro, divulgada na Intranet e na Internet.

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 do Júri.

O Júri

Presidente - Ricardo José Ramos Antunes





SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

1.º Vogal Efetivo - Maria Georgina Madeira de Moura

2.º Vogal Efetivo - Hugo João Matos Barros Leonardo