







Local:

Centro Distrital de Faro

Data 08/06/2022

N.º 01/2022

Início:

10:30

Fim: 12:15

Intervalo

das

às

Presentes:

Presidente júri: Maria Margarida Flores Gomes Martins Alves

1º Vogal Efetivo: José Carlos Santos Guerreiro

2ª Vogal Efetiva: Carmen Sofia Martins Matos Pereira Raposo

Por despacho de 6 de junho de 2022, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º SCC-3757/2022, de 1 de junho de 2022, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico, para reforço das áreas de atuação da Unidade de Prestações e Contribuições, do Núcleo Administrativo e Financeiro, do Núcleo de Gestão do Cliente e do Núcleo de Apoio Jurídico do Centro Distrital de Faro.

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 complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos 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 de 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 estabelecidos.

Afetação: Unidade de Prestações e Contribuições; Núcleo Administrativo e Financeiro; Núcleo de Gestão do Cliente e Núcleo de Apoio Jurídico, do Centro Distrital de Faro.

Local de trabalho: Centro Distrital de Faro

Ordem de trabalhos:

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

Identificação dos métodos de seleção a utilizar







13

ATA DE REUNIÃO

- 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:

- **1.1.** Por despacho da Vice-Presidente do Conselho Diretivo, de 6 de junho de 2022, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:
 - 1º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);
 - 2º Entrevista profissional de seleção (método de seleção facultativo/complementar).
- **1.2.** Conforme o disposto no nº 9 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão ponderados os seguintes fatores:

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

Pág.2/9







0

ATA DE REUNIÃO

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
≥ 2 ≤ 5	10	6
≥ 6 <u><</u> 14	12	8
≥ 15 < 30	14	10
≥ 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.

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.

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.









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, de acordo com a alínea d) do artigo 19.º da referida Portaria, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

Sem experiência0 valores	
Até 1 ano 10 valores	
De 1 a 3 anos 12 valores	
Mais de 3 a 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 (2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020).

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Pág.4/9









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 = AD2015/2016 + AD2017/2018) + (AD2019/2020)

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 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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 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 30 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 <u>a ficha de entrevista</u> 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)
- 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
- 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+CEFV+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:

- 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 critica 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;

Pág.6/9









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 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:

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 actividade 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.

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:

 $CF = (0.70 \times AC) + (0.30 \times EPS)$

Pág.8/9





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 n.º 2 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 (EPS);
- 2º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;
- 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 (2019/2020).

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.

Faro, 8 de junho de 2022

O Júri