

**ATA DE REUNIÃO**

Local: Av. 5 de outubro, 175 - Lisboa Data 09/01/2024 N.º 1/2024

Início: 15.00 Fim: 17.00 Intervalo das às

Presentes: Ana Rita Morais Aguiar, Susana Cristina Carlos Botelho, Sónia João Fragoso Morgado.

Por despacho de 3 de janeiro de 2024, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 2084/2023, de 22 de dezembro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico.

**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 médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

**Afetação:** Serviços Centrais e Centro Nacional de Pensões.

**Local de trabalho:** Lisboa

**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).



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ATA DE REUNIÃO

1.1. - Por despacho da Vice-Presidente do Conselho Diretivo, de 3 de janeiro de 2024 foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

1º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);

2º 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 17º 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).

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:

$$AC = (30\%HA) + (10\%FP) + (30\%EP) + (30\%AD)$$

#### **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 devidamente certificadas e 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.

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 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.

Handwritten initials/signature.

**ATA DE REUNIÃO**

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:

Sem experiência -----0 valores  
Até 1 ano (< 1 ano) ----- 10 valores  
De 1 a 3 anos ( $\geq 1$  ano < 3 anos) ----- 12 valores  
De 3 a 8 anos ( $\geq 3$  anos < 8 anos) ----- 16 valores  
De 8 a 10 anos ( $\geq 8$  anos < 10 anos) ----- 18 valores  
Superior ou igual a 10 anos ( $\geq 10$  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 (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 |

**ATA DE REUNIÃO**

Sendo:

$$AD = \frac{AD2017/2018 + AD2019/2020 + (AD2021/2022)}{3}$$

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.

## **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 incidindo nas seguintes:

- A. Comunicação;
- B. Tolerância à pressão e contrariedades;
- C. Trabalho de equipa e cooperação;
- D. Organização e método de trabalho.

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.



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ATA DE REUNIÃO

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.

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

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

- A. Comunicação;
- B. Tolerância à pressão e contrariedades;
- C. Trabalho de equipa e cooperação;
- D. Organização e método de trabalho.

2.2.4. A EAC 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:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$$

**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;

**ATA DE REUNIÃO**

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 na carreira de assistente técnico;
- 3.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2021/2022);
- 4.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas.

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.

Lisboa, 9 de janeiro de 2024

**O Júri**

Ana Rita Norais Afior  
Susana Cristina Carlos Botelho  
Sónia Morgado

## ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

### Designação da função – Assistente Técnico

#### 1. Enquadramento Organizacional

**Entidade:** Instituto da Segurança Social, I.P.

**Unidade orgânica:** Serviços Centrais e Centro Nacional de Pensões

**Carreira:** Assistente Técnico

**Área de Atividade:** todas as áreas de atuação dos Serviços Centrais e Centro Nacional de Pensões

#### 2. Descrição da função

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos serviços.

#### 3. Exigência da função

**Habilitações:** 12.º ano

**Formação:** de preferência nas áreas de atividade a prover

**Outras exigências:** Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, domínio em Word, Excel e Outlook

#### 4. Competências

Comunicação; Tolerância à pressão e contrariedades; Trabalho de equipa e cooperação; Organização e método de trabalho.

## 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:

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

Handwritten initials and signature.



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

### 3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Valoração: \_\_\_\_\_

Observações:

---

---

---

---

### 4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2017/2018 \_\_\_\_\_

2019/2020 \_\_\_\_\_

2021/2022 \_\_\_\_\_

Valoração: \_\_\_\_\_

[AD=AD2017/2018+AD2019/2020+AD2021/2022]

3

Observações

---

---

---

**CLASSIFICAÇÃO** \_\_\_\_\_

AC=(30%HA)+(10%FP)+(30%EP)+(30%AD)



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

O JÚRI

*[Handwritten signature]*  
83

| FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS |                      |                      |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Nome:                                                       |                      |                      |
| <b>Competência</b>                                          | <b>Classificação</b> | <b>Fundamentação</b> |
| Comunicação                                                 |                      |                      |
| Tolerância à pressão e contrariedades                       |                      |                      |
| Trabalho de equipa e cooperação                             |                      |                      |
| Organização e método de trabalho                            |                      |                      |
| Valoração Final da Entrevista:                              |                      |                      |

O JÚRI