



ATA DE REUNIÃO

Local: Centro Distrital de Aveiro Data: 14.05.2019 N.º 1/2019

Início: 15:00 Fim: 16:00 Intervalo das às

Presentes: Fernando Manuel Mendonça Albergaria Matos, Presidente
João Manuel Neves Sousa, 1.º Vogal Efetivo
Rosa Maria Oliveira Almeida, 2.ª Vogal Efetiva

Por despacho de 23 de abril de 2019, do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 653/2019, de 22 de abril de 2019, 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 Direito, para a área de atuação do Núcleo de Apoio Jurídico.

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: Núcleo de Apoio Jurídico, Unidade de Apoio à Direção do Centro Distrital de Aveiro.

Local de trabalho: Área de intervenção geográfica do Núcleo de Apoio Jurídico da Unidade de Apoio à Direção do Centro Distrital de Aveiro.

Requisitos Preferenciais

- a) Cédula ativa na Ordem dos Advogados, para exercício do mandato;
- b) Conhecimentos de tecnologias da informação e comunicação (TIC), na ótica do utilizador;
- c) Carta de condução, com exercício de condução.



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:

1.1. - Por despacho do Presidente do Conselho Diretivo, de 23 de abril de 2019 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 12 e 13 do artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada em anexo à Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, 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 no artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n. 145-A/2011, de 06 de abril, 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:

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

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 |
| $\geq 2 \leq 5$ | 10 | 6 |
| $\geq 6 \leq 14$ | 12 | 8 |
| $\geq 15 \leq 30$ | 14 | 10 |
| ≥ 30 | 16 | 12 |

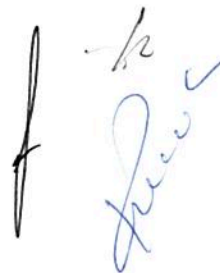
a) São consideradas ações com "interesse específico" as que se situam em áreas diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

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.



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, de acordo com a alínea c) do artigo 11.º da referida Portaria, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Sem experiência ----- | 0 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 (2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018).

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



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

| 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:

$$AD = \frac{AD2013/2014 + AD2015/2016 + AD2017/2018}{3}$$

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 comum, será atribuída oficiosamente a ponderação de 8 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 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)



ATA DE REUNIÃO

- 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 6, do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 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 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. |



ATA DE REUNIÃO

| | |
|------------|---|
| 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 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 alguma 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 de funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho. |
| 16 valores | Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício de 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 de funções, conjugada com aprofundados 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 de funções, conjugada com aprofundados 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 |



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

| | |
|--|--|
| | 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. - 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 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada em anexo à Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

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

1.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;

2.º Candidato com mais antiguidade na carreira de técnico superior;

3.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2013/2014).

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

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos (efetivos) do Júri.

Aveiro, 14 de maio de 2019

O Júri

