

**ATA DE REUNIÃO**

Local: Sede ISS, IP, Lisboa Data: 12. dez. 2019 N.º 01/2019

Início: 14:45 Fim: 15:40 Intervalo: das -- às --

Presentes: Presidente - Susana Maria Mestre da Silva  
1.º Vogal - Ana Sofia Mendes Estanqueiro Homem Cristo  
2.º Vogal - Sara Lia Salgado Graça Esteves Veiga

Por despacho de 08 de janeiro de 2019, do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 16/2019, de 04 de janeiro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores de licenciatura na área das ciências económicas, constituindo fator preferencial a licenciatura em Gestão, Economia ou Contabilidade.

**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.
- Desenho de processos
- Análise e tratamento estatístico de dados, acompanhamento e avaliação
- Gestão de projetos: integração em equipas, desenvolvimento de atividades, acompanhamento e avaliação

**Afetação:** Núcleo de Qualidade e Gestão do Risco, do Gabinete de Auditoria, Qualidade e Gestão do Risco, dos Serviços Centrais.

**Local de trabalho:** Sede do ISS, IP, em Lisboa

## 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 08 de janeiro 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 9 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 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 na alínea c) do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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:

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

## ATA DE REUNIÃO

### 2.1.1. Habilitações Académicas (HA)

Serão ponderadas de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será de 20 valores, para as licenciaturas enquadráveis e 18 valores para as restantes.

### 2.1.2. Formação profissional (FP)

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 <sup>a)</sup> | Curso com interesse complementar <sup>b)</sup> |
| 0                | 0   | 0  |
| 1                | 4   | 2,5  |
| $\geq 2 \leq 5$  | 10  | 6  |
| $\geq 6 \leq 14$ | 12  | 8  |
| $> 15 \leq 30$   | 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 (EP)

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, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes aos postos de trabalho:

**ATA DE REUNIÃO**

| Experiência profissional    | Valores |
|-----------------------------|---------|
| Sem experiência             | 0       |
| Até 1 ano                   | 10      |
| De 1 a 3 anos               | 12      |
| Mais de 3 a Menos de 8 anos | 16      |
| De 8 a 10 anos              | 18      |
| Mais de 10 anos             | 20      |

**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:

| Escala SIADAP | Valoração |
|---------------|-----------|
| 1,0-1,9       | 6         |
| 2,0-2,4       | 8         |
| 2,5-2,9       | 10        |
| 3,0-3,4       | 12        |
| 3,5-3,9       | 14        |
| 4,0-4,4       | 16        |
| 4,5-4,9       | 18        |
| 5,0           | 20        |

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, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**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

**ATA DE REUNIAO**

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)

2.2.3. A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os critérios do quadro seguinte, nos termos do disposto no n.º 5, do artigo 9.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

| níveis classificativos | classificações |
|------------------------|----------------|
| Insuficiente           | 4              |
| Reduzido               | 8              |
| Suficiente             | 12             |
| Bom                    | 16             |
| Elevado                | 20             |

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

2.2.5. A avaliação final da entrevista será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula.

$$EPS = \frac{(SC+M+CEFV+EP)}{4}$$

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:

|  | Valores |
|--|---------|
| Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.  | 4       |
| Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar     | 8       |
| Capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar | 12      |
| Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções                                   | 16      |
| Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções  | 20      |

**ATA DE REUNIÃO**

**Motivação (M)**

Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência dos postos de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

|   | Valores |
|---|---------|
| Evidência desmotivação, desinteresse e insuficiente vocação pelo posto de trabalho a ocupar   | 4       |
| Evidência reduzido interesse e vocação pelo posto de trabalho a ocupar, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resolução de tarefas rotineiras                    | 8       |
| Evidência suficiente interesse e vocação pelo posto de trabalho a ocupar, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas | 12      |
| Evidência muito interesse e vocação pelo posto de trabalho a ocupar, manifestando bom espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;          | 16      |
| Evidência elevado interesse e vocação pelo posto de trabalho a ocupar, manifestando elevado espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas.    | 20      |

**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 aos postos de trabalho objeto de concurso, de acordo com a seguinte classificação:

|  | Valores |
|--|---------|
| Exposição das questões de forma pouca clara sem qualquer coerência expositiva por evidenciar dificuldades em manter um discurso harmonioso, congruente e lógico no desenvolvimento e discussão dos temas ou situações apresentadas | 4       |
| Limitada expressão oral e suficientemente clara com pouca coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira razoavelmente, congruente e lógica   | 8       |
| Razoável expressão oral e suficientemente clara com alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica                             | 12      |
| Expressão oral fluente e clara com boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica  | 16      |
| Expressão muito fluente e clara com enorme coerência expositiva para desenvolver e discutir os temas ou situações apresentadas de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica   | 20      |

## ATA DE REUNIÃO

### 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:

|   | 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        | 4       |
| 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                  | 8       |
| 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         | 12      |
| 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                 | 16      |
| 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 | 20      |

2.2.6. A Entrevista Profissional de Seleção (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, com valoração até às centésimas, 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 n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, como abaixo se transcreve:

- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento.

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;



**ATA DE REUNIÃO**

3.º - Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2017/2018).

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.

Lisboa, 12 de dezembro de 2019

**O Júri**  
Presidente



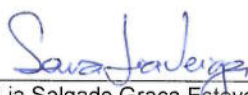
Susana Maria Mestre da Silva

1.º Vogal



Ana Sofia Mendes Estanqueiro Homem Cristo

2.º Vogal



Sara Lia Salgado Graça Esteves Veiga