

## ATA DE REUNIÃO

Local: Av. 5 de outubro, 175, Lisboa Data 6/1/2020 N.º 1/2020

Início: 14H30 Fim: 16H00 Intervalo das às

Presentes: Gabriela Barradas Tavares Crisóstomo Real, Presidente; Susana Marina Afonso Diogo, 1.º Vogal efetivo; Linda Vanessa Nunes Massi Serra, 2.º Vogal Efetivo

Por despacho de 18 de dezembro de 2019, da Vogal do Conselho Diretivo do Instituto – Ana Vasques, exarado na Informação n.º 2081/2019, de 10 de dezembro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores de licenciaturas nas áreas de Economia, Gestão e Contabilidade e de Relações Internacionais, Línguas Estrangeiras, Estudos Europeus e afins.

### 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: a todas as áreas de atuação do Centro Distrital de Lisboa.

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

**ATA DE REUNIÃO**

Assim:

**1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar:**

1.1. - Por despacho do Presidente do Conselho Diretivo, de 18 de dezembro 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 do artigo 9º da Portaria nº 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 5º 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** – serão ponderadas de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores, sendo que 19 valores serão para as habilitações iguais às exigidas e 20 valores para habilitações superiores.

Caso haja algum candidato com licenciatura diferente das identificadas anteriormente, i.e., Relações Internacionais, Línguas Estrangeiras e Estudos Europeus, será efetuada uma análise posterior.

**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
$\geq 30$	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, realizada nos últimos 10 anos.

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, pelo que delibera 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 ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

Até 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:



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:

$$AD = \frac{AD2013/2014 + AD2015/2016}{2} + (AD2017/2018)$$

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.

**2.1.5** A AC terá uma ponderação de 70% na classificação final.

**ATA DE REUNIÃO**

**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)
- 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.

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:

## ATA DE REUNIÃO

- 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;

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:

**ATA DE REUNIÃO**

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 atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho;



**ATA DE REUNIÃO**

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:

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

**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 nº 2 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, como abaixo se transcreve:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando  
outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação 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;
- 3.º candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2017/2018).

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.


ATA DE REUNIÃO

Lisboa, 6 de janeiro de 2020

O Júri,

  
Presidente

  
1.º Vogal Efetivo

  
2.º Vogal Efetivo

## 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:

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

### 3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Valoração: \_\_\_\_\_

Observações:

---

---

---

---

### 4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2013/2014 \_\_\_\_\_

2015/2016 \_\_\_\_\_

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

Valoração: \_\_\_\_\_

[AD=AD2013/2014+AD2015/2016+AD2017/2018]

3

Observações

---

---

---

CLASSIFICAÇÃO \_\_\_\_\_

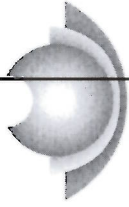
AC=(30%HA)+(10%FP)+(30%EP)+(30%AD)

O JÚRI,

*Josabela Real*

*Vanda Seia*

*Susana Diogo*



SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

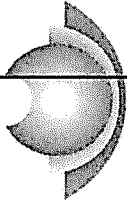
### FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato \_\_\_\_\_

	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Fundamentação	Classificação final EPS EPS=(SC+M+CEFV+EP)/4
Fatores a ponderar							
Sentido Crítico (SC)							
Motivação (M)							
Capacidade expressão e fluência verbais (CEFV)							
Experiência Profissional (EP)							

O Júri

*Josáquina Real*      *Udo Se...*      *Susana Diogo*



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**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:

Elevado – 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom – 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho de funções;

Suficiente – 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz 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:

Elevado - 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom - 16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente - 12 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente - 4 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

**Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)** – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado - 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom - 16 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente - 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores - Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente - 4 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

**Experiência profissional (EP)** – Enquadramento do candidato nos níveis abaixo com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.

Elevada - 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 trabalho;

Bom - 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 trabalho;

Suficiente - 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 trabalho;

Reduzida – 8 valores - Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente - 4 valores - 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 trabalho.