



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

Local: Av.ª 5 de Outubro 175 Lisboa

Data: 23/01/2020

N.º 1/2020

Início:

Fim:

Intervalo

das

às

Presêntes: Nuno Ricardo Chaves Gonçalves, Presidente; Filipa Isabel Sousa Alexandrino, 1.º Vogal Efetivo e Maria Isabel Pereira Sousa, 2.º Vogal Efetivo

Por despacho de 14 de janeiro de 2020, da Senhora Vogal do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 65/2020, de 10 de janeiro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, para preenchimento de postos de trabalho na categoria e carreira de Assistente Técnico e reforço de todas as áreas de atuação do Centro Distrital de Lisboa.

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Atendimento, prestação de informações, orientação e encaminhamento ao público, agindo como facilitador da relação 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: Centro Distrital de Lisboa

Local de trabalho: área geográfica de 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:



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar:

1.1. - Por despacho da Senhora Vogal do Conselho Diretivo, de 14 de janeiro de 2020 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 n.º 9 do artigo 9.º 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 nos artigos 5.º e 19.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:

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



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, S.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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, 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, 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.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIAO

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 c) do artigo 11.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:

| Escala SIADAP | Valoração |
|---------------|-----------|
| 1,0-1,9 | 6 valores |
| 2,0-2,4 | 8 valores |



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, S.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

| | |
|---------|------------|
| 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:

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

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 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

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)



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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 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.

2.2.5. 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, verificando-se 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:



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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 por 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 harmoniosa, 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.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, S.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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:

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;

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.

2.2.6. 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:

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



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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:

a) 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 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;

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.

Lisboa, 23 de janeiro de 2020

O Júri

Nuna Ricardo Chaves Gonçalves

Fépa Isabel Alexandrino

Marco José Pereira de Jesus