

ATA DE REUNIÃO

Local: Cdist. Guarda Data 07/07/2020 N.º 1/2020

Início: 16.00 horas Fim: 17.30 horas Intervalo das às

Presentes: Maria José Monteiro Lopes, na qualidade de Presidente de Júri, António José Amaral de Almieda, na qualidade de 1.º Vogal efetivo e Jorge Pedro Santos Jesus, na qualidade de 2.º Vogal efetivo.

Por despacho de 23/06/2020 de 2020, da Senhora Vogal do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, IP, exarado na Informação n.º 668/2020, de 19 de junho de 2020, 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 Psicologia Clínica. -----

Caracterização do Posto de Trabalho: -----

O conteúdo funcional dos postos de trabalho a ocupar, contam no anexo à Lei nº. 35/2014 de 20 de junho, consistindo especificamente nas seguintes funções: -----

Assegurar a execução dos procedimentos e processos de adoção e dinamizar o recurso à adoção de crianças desprovidas de meio familiar; -----

Proceder ao estudo, análise, avaliação com recurso à aplicação de testes psicológicos, com vista à seleção dos processos de famílias de acolhimento de crianças e jovens e de candidatos a adotante, bem como o acompanhamento de crianças e famílias em fase de integração; -----

Garantir a intervenção no apadrinhamento civil, nos termos da lei; -----

Garantir o Apoio Psicossocial aos trabalhadores do ISS, IP – Centro distrital da Guarda; -----

Garantir o apoio psicológico junto das Equipas dos Cenários de Exceção do Centro Distrital da Guarda; -----

Assegurar o apoio técnico aos tribunais, em matéria de tutelar cível e de promoção e proteção; -----

Acompanhar a operacionalização do Sistema Nacional de Intervenção Precoce; -----

Assegurar o acompanhamento da execução do Plano CASA (Caracterização Anual da Situação de Acolhimento de Crianças e Jovens) e o Plano de Apoio e acompanhamento plurianual no acolhimento residencial do SERE + (Sensibilizar, Envolver, Renovar, Esperança, MAIS). -----

Requisitos preferenciais: - Inscrição na Ordem dos Psicólogos, com Cédula Profissional ativa. -----

Afetação: Unidade de Desenvolvimento Social – Núcleo de Infância e Juventude, do Centro Distrital da Guarda. -----

Local de trabalho: Área de intervenção geográfica do Centro Distrital da Guarda. -----

**Ordem de trabalhos:** -----

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos: -----

ATA DE REUNIÃO

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 da Senhora Vogal do Conselho Diretivo, de 23 de junho 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 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: -----

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

**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: -----



ATA DE REUNIÃO

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. -----

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. -----

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 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

ATA DE REUNIÃO

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
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: -----

$$AD = \frac{AD_{2013/2014} + AD_{2015/2016} + AD_{2017/2018}}{3}$$

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 nº 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. -----



ATA DE REUNIÃO

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: -----

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. -----

ATA DE REUNIÃO

**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: -----

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. -----

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 actividade 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. -----

2.2.5. 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: -----



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

- 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. -----

Guarda, 07 de julho de 2020

**O Júri**

Presidente: - *Maria José Antunes Lopes*

1.º Vogal Efetivo: - *Antónia José Manuel de Almeida*

2.º Vogal Efetivo: - *Fernando dos Santos*