

ATA DE REUNIÃO

Local: Centro Distrital de Coimbra do ISS, I.P. Data 13/12/2023 N.º 1/2023

Início: 14:30 Fim: 16:30 Intervalo das às

Presentes: Presidente-Maria Rosário Cruz Sousa Rainho Ataíde-Diretora do Núcleo de Infância e Juventude da Unidade de Desenvolvimento Social.
1º Vogal Efetivo-Carlos Manuel Loureiro Fernandes-Técnico Superior do Núcleo Apoio Direção.
2º Vogal Efetivo-Cláudia Isabel Ferraz Dias Matias-Técnica Superior do Núcleo Apoio Jurídico.

Por despacho de 4 de dezembro de 2023, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 1917/2023, de 28 de novembro, 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:

- Ref.ª A) – Serviço Social/Política Social;
- Ref.ª B) – Psicologia;
- Ref.ª C) – Sociologia;
- Ref.ª D) – Direito;
- Ref.ª E) – Economia, Contabilidade, Gestão, Auditoria e Contabilidade;
- Ref.ª F) – Solicitação e Administração;
- Ref.ª G) – Comunicação Organizacional;
- Ref.ª H) – Relações Internacionais.

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: Área geográfica do Centro Distrital de Coimbra

ATA DE REUNIÃO

Local de trabalho: Centro Distrital de Coimbra

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:

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo I – Perfil de Competências).

1.1. - Por despacho da Vice-Presidente do Conselho Diretivo, de 4 de dezembro de 2023 foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);
- 2º Entrevista de Avaliação de competências (método de seleção facultativo/complementar).

1.2. - Conforme o disposto no artigo 21.º n.º 3 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção será eliminatório, realizando-se pela ordem supra indicada.

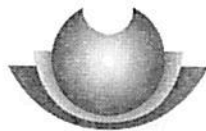
1.3. - Será excluído o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

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 nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

- 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:

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
$\geq 15 < 30$	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.

ATA DE REUNIÃO

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, 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 e 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 (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022).



ATA DE REUNIÃO

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:

$$AD = \frac{(AD2017/2018)+(AD2019/2020)+(AD2021/2022)}{3}$$

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 20º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Caso os candidatos não apresentem avaliação de desempenho porque não tenham tido o período mínimo de contacto funcional previsto na Lei que lhes permitisse terem sido objeto de avaliação, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores.

2.2. - Entrevista de Avaliação de Competências

2.2.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o

ATA DE REUNIÃO

exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências incidindo nas seguintes:

- A. Trabalho de Equipa e Cooperação
- B. Iniciativa e Autonomia
- C. Tolerância à Pressão e Contrariedades
- D. Análise da Informação e Sentido Crítico
- E. Orientação para o serviço público
- F. Adaptação e Melhoria Contínua

2.2.2. Na entrevista de avaliação de competências, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, o perfil de competências dos candidatos, considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso.

2.2.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expresso numa escala de 0 a 20 valores e será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma nos seguintes termos:

Elevado: 20 valores. O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.

Bom: 16 valores. O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.

Suficiente: 12 valores. O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.

Reduzido: 8 valores. O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.

Insuficiente: 4 valores. O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

A avaliação final da EAC resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

- A. Trabalho de Equipa e Cooperação
- B. Iniciativa e Autonomia
- C. Tolerância à Pressão e Contrariedades
- D. Análise da Informação e Sentido Crítico
- E. Orientação para o serviço público

ATA DE REUNIÃO

F. Adaptação e Melhoria Contínua

2.2.4. A EAC 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:

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

3. - **Crítérios 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 24º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, como abaixo se transcreve:

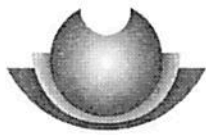
- a) *Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;*
- b) *Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento.*

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

- 1.º Em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado (EAC);
- 2.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;
- 3.º Candidato com mais antiguidade na carreira de técnico superior;
- 4.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2021/2022).

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.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

Coimbra, 13 de dezembro de 2023

O Júri

Mamedo Rolando Sousa Ataíde

Cláudia Isabel Feroz Dias Matos



ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Designação da função – Técnico Superior

1. Enquadramento Organizacional

Entidade: Instituto da Segurança Social, I.P.

Unidade orgânica: Centro Distrital de Coimbra

Carreira: Técnico Superior

Área de Atividade: Todas as áreas de atuação do Centro Distrital de Coimbra

2. Descrição da função

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.

3. Exigência da função

Habilitações: Licenciatura

Formação: Serviço Social/Política Social; Psicologia; Sociologia; Direito; Economia, Contabilidade, Gestão, Auditoria e Contabilidade; Solicitadoria e Administração; Comunicação Organizacional; Relações Internacionais.

Experiência profissional: 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.

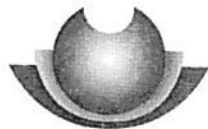
Avaliação de Desempenho: SIADAP relativas aos 3 últimos ciclos avaliativos (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022).

Outras exigências:

4. Competência

Competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- A. **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
- B. **Iniciativa e Autonomia** - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- C. **Tolerância à Pressão e Contrariedades** - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
- D. **Análise da Informação e Sentido Crítico** - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- E. **Orientação para o serviço público** - Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- F. **Adaptação e Melhoria Contínua** - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Handwritten signature

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

2017/2018 _____

2019/2020 _____

2021/2022 _____

Valoração: _____

[AD=AD2017/2018+AD2019/2020+AD2021/2022]

3

Observações

CLASSIFICAÇÃO _____

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

O JÚRI



ANEXO III –GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

1. Identificação do (a) candidato (a)

Cód. Candidatura

Nome

Data da Entrevista

Hora da entrevista

2. Parâmetros de Avaliação da Entrevista

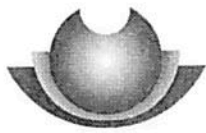
Competências	Classificação			
	Entrev. 1	Entrev. 2	Entrev. 3	Final
A) Trabalho de Equipa e Cooperação				
B) Iniciativa e Autonomia				
C) Tolerância à Pressão e Contrariedades				
D) Análise da Informação e Sentido Critico				
E) Orientação para o Serviço Público				
F) Adaptação e Melhorias Contínuas				
Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética Simples)				

A Classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das competências, de acordo com a seguinte formula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

Os entrevistadores,

Coimbra, de 2024.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS