



ATA DE REUNIÃO

Local: Lisboa Data 22/02/2024 N.º 1/2024

Início: 11:00 Fim: 12:00 Intervalo das às

Presentes: João Horta Serra Mendes, na qualidade de Presidente, Maria de Fátima Correia Paiva Caçador Ferreira, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, e Ângela Paula Cigarrosa Gomes Sousa, na qualidade de 2.º Vogal Suplente

Por despacho de 14 de fevereiro de 2024, da Sr.ª Vice-Presidente do Conselho Diretivo deste Instituto, exarado na Informação n.º 275/2024, de 9 de fevereiro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, através de três referências, para detentores de licenciatura em:

- Referência A – Contabilidade, Auditoria, Fiscalidade, Economia, Finanças e Gestão;
- Referência B – Engenharia Mecânica e Engenharia Eletrónica;
- Referência C – Estatística.

Doravante, o disposto na presente ata aplica-se, igualmente, a todas as referências.

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:

Serviços Centrais.



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

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 Sr.^a Vice-Presidente do Conselho Diretivo, de 14 de fevereiro de 2024, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

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

1.2. Conforme o disposto no artigo 21.º n.º 3 da Portaria n.º 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 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação do Desempenho (AD).

ATA DE REUNIÃO

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:

$$AC = (20\% HA) + (30\% FP) + (30\% EP) + (20\% AD)$$

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

2.1.1. Habilitações Académicas (HA) – 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 (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 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 da formação, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia 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.



ATA DE REUNIÃO

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.

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
De 3 a 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 n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Caso os candidatos não apresentem avaliação de desempenho por inobservância do disposto na Lei em matéria de período mínimo de contacto funcional, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores no respetivo ciclo avaliativo.

O modelo de ficha de avaliação curricular a aplicar é o que se apresenta no Anexo II.



2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

2.2.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, conforme descrito na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, incidindo nas seguintes:

- A. Planeamento e Organização;
- B. Análise da Informação e Sentido Crítico;
- C. Iniciativa e Autonomia;
- D. Otimização de Recursos;
- E. Trabalho de Equipa e Cooperação;
- F. Tolerância à Pressão e Contrariedades.

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 expressa 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 das classificações obtidas na avaliação das competências suprarreferidas e de acordo com a seguinte fórmula:

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

2.2.4. A EAC terá uma ponderação de 30% na classificação final.

2.2.5. O modelo de ficha individual da entrevista de avaliação de competências a aplicar é o que se apresenta no Anexo III.

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. 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 artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, como abaixo se transcreve:

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.

ATA DE REUNIÃO

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 presentes.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2024.

O Júri



Handwritten signatures of the jury members, including names like João Mendes and António Fonseca.



ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Designação da função – Técnico Superior

1. Enquadramento Organizacional

Entidade: Instituto da Segurança Social, IP

Unidade orgânica: Serviços Centrais

Carreira: Técnico Superior

Área de Atividade: Diversas

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: Contabilidade, Auditoria, Fiscalidade, Economia, Finanças; Gestão; Engenharia Mecânica e Engenharia Eletrónica e Estatística

Experiência profissional:

Avaliação de Desempenho:

Outras exigências:

4. Competência

Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Iniciativa e Autonomia; Otimização de Recursos; Trabalho de Equipa e Cooperação; Tolerância à Pressão e Contrariedades.



ANEXO II - 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:



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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 = (20% HA) + (30% FP) + (30% EP) + (20% AD)

O JÚRI

João Moura
João Antunes

Pág. 2/2

ANEXO III - FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome:

Competência	Classificação	Fundamentação
Planeamento e Organização		
Análise da Informação e Sentido Crítico		
Iniciativa e Autonomia		
Otimização de Recursos		
Trabalho de equipa e cooperação		
Tolerância à pressão e contrariedades		

Valoração Final da Entrevista:

O JÚRI

