

## ATA DE REUNIÃO

Local: Avenida 5 de outubro, 175, Sala Coimbra , 9.º andar      Data 07/05/2024      N.º 1/2024

Início: 10:30      Fim: 12:00      Intervalo      das      às

Presentes: Teresa Margarida Fernandes Henriques  
Ana Sofia Ribeiro da Silva Martins  
Raquel Marques Ferrinho Pedrosa

Por despacho de 8 de abril de 2024, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 768/2024, de 03/04/2024, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para ocupação de 20 postos de trabalho, na categoria e carreira de Técnico Superior, a afetar ao Centro Distrital de Lisboa para detentores de licenciatura em Economia, Gestão, Contabilidade, Fiscalidade e Ciências Empresariais, de Direito e Solicitadoria, Psicologia, Serviço Social e Educação Social.

### 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: Todas as áreas de Atuação do Centro Distrital de Lisboa

Local de trabalho: Todos os locais de atuação do Centro Distrital de Lisboa

## 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 Vice-Presidente do Conselho Diretivo, 3 de abril de 2024 foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);
- 2º Entrevista de Avaliação de competências

**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 artigo 17º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, serão ponderados os seguintes fatores:

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

**ATA DE REUNIÃO**

- 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
$\geq 30$	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.

## ATA DE REUNIÃO

Foi ainda decidido valorar de forma superior os cursos de formação com interesse específico para a área de atividade do posto de trabalho necessário.

As ações de formação apenas serão contabilizadas a partir de 2019.

**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:

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

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. *Orientação para resultados*
- B. Iniciativa e Autonomia
- C. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- D. Relacionamento Interpessoal
- E. Trabalho de equipa e cooperação
- F. Tolerância à Pressão e Contrariedades
- G. Adaptação e melhoria continua

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/simplex das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 7$$

## ATA DE REUNIÃO

- A. *Orientação para resultados*
- B. Iniciativa e Autonomia
- C. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- D. Relacionamento Interpessoal
- E. Trabalho de equipa e cooperação
- F. Tolerância à Pressão e Contrariedades
- G. Adaptação e melhoria continua

2.2.4. A EAC terá uma ponderação de 40% 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:

$$CF = (0,60 \times AC) + (0,40 \times EAC)$$

**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 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.

**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 (efetivos) do Júri.

Lisboa 07 de maio de 2024

Presidente do Júri

Assinado por: **Teresa Margarida Fernandes Henriques**  
Num. de Identificação: 11424080  
Data: 2024.05.07 12:31:41+01'00'



A 1º Vogal efetiva

Assinado por: **ANA SOFIA RIBEIRO DA SILVA MARTINS**  
Num. de Identificação: B1110563336  
Data: 2024.05.07 12:11:20+01'00'



A 2º Vogal efetiva

Assinado por: **Raquel Marques Ferrinho Pedrosa**  
Num. de Identificação: 10631002  
Data: 2024.05.07 12:16:27+01'00'





## ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Designação da função – Técnico Superior

### 1. Enquadramento Organizacional

**Entidade:** Instituto Segurança Social, I.P (Centro Distrital de Lisboa)

**Unidade orgânica:** Unidade De Prestações /Unidade de Identificação Qualificação e Contribuições/ Unidade de Apoio à Direção /Unidade de Desenvolvimento Social

**Carreira:** Técnica Superior

**Área de Atividade:** Todas as Áreas de atuação do Centro Distrital de Lisboa

### 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

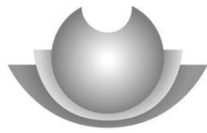
**Habilitações:** Licenciatura ou grau académico superior

**Formação:** Economia, Gestão, Contabilidade, Fiscalidade e Ciências Empresariais, de Direito e Solicitadoria, Psicologia, Serviço Social e Educação Social.

**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:** Últimos 3 ciclos avaliativos

**Outras exigências:** detentor de relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

#### 4. Competência

- A. *Orientação para resultados*
- B. Iniciativa e Autonomia
- C. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- D. Relacionamento Interpessoal
- E. Trabalho de equipa e cooperação
- F. Tolerância à Pressão e Contrariedades
- G. Adaptação e melhoria continua