

ATA DE REUNIÃO

NÚCLEO DE APOIO À DIREÇÃO

Local: CDist Leiria Data 15/05/2024 N.º 1/2024

Início: 09:30h Fim: 11:30h Intervalo das às

Presentes: Presidente – Dina Maria Godinho Rodrigues
1.ª Vogal - Olga Cristina Marques Rocha Baptista
2.ª Vogal - Sandra Elisabete Gonçalves Rodrigues Sendas

Por despacho de 08 de abril de 2024, da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º nº 779/2024, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico.

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade (2), nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Afetação: preenchimento de postos de trabalho na categoria e carreira de Assistente Técnico, por referências, como se explicita de seguida.

Locais de trabalho:

- Referência A – Sede Leiria (todas as áreas de atuação);
- Referência B – Serviço Local de Atendimento de Alvaiázere e Ansião;
- Referência C – Serviço Local de Atendimento da Batalha;
- Referência D – Serviço Local de Atendimento de Bombarral e Óbidos;
- Referência E – Serviço Local de Atendimento de Porto de Mós;
- Referência F – Serviço Local de Atendimento de Castanheira de Pera, Figueiró dos Vinhos e Pedrogão Grande
- Referência G – Serviço Local de Atendimento de Marinha Grande;
- Referência H – Serviço Local de Atendimento de Peniche;
- Referência I – Serviço Local de Atendimento de Alcobaça e Nazaré;
- Referência J – Serviço Local de Atendimento de Caldas da Rainha;
- Referência K – Serviço Local de Atendimento de Pombal.

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 08 de abril de 2024, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1º Avaliação Curricular;
- 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 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 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);
- 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.

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).

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:

$$AD = \frac{AD2017/2018 + AD2019/2020}{2} + (AD2021/2022)$$

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

- A. Realização e orientação para resultados
- B. Orientação para o serviço público
- C. Comunicação
- D. Trabalho de Equipa e Cooperação
- E. Análise de Informação e Sentido Crítico
- 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 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. Realização e orientação para resultados
- B. Orientação para o serviço público
- C. Comunicação
- D. Trabalho de Equipa e Cooperação
- E. Análise de Informação e Sentido Crítico
- F. Tolerância à Pressão e Contrariedades

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. - 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 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 assistente técnico;
- 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.

Leiria, 15 de maio de 2024

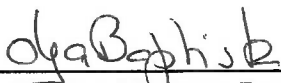
O Júri

Presidente



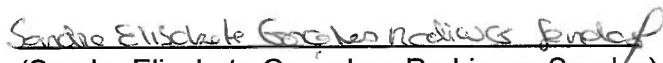
(Dina Maria Godinho Rodrigues)

1.º Vogal Efetivo



(Olga Cristina Marques Rocha Baptista)

2.º Vogal Efetivo



(Sandra Elisabete Gonçalves Rodrigues Sendas)



ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Designação da função – Assistente Técnico

1. Enquadramento Organizacional

Entidade: Instituto de Segurança Social, IP

Unidade orgânica: Centro Distrital de Leiria

Carreira: Assistente Técnico

Área de Atividade: Assistente Técnico Grau de complexidade 2, de apoio às várias áreas do Centro Distrital de Leiria, ISS IP

2. Descrição da função

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

3. Exigência da função

Habilitações: 12.º Ano

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

Avaliação de Desempenho: Resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP3, relativas aos últimos 3 ciclos avaliativos (2017/2018; 2019/2020 e 2021/2022)

4. Competências

- A. Realização e orientação para resultados
- B. Orientação para o serviço público
- C. Comunicação
- D. Trabalho de Equipa e Cooperação
- E. Análise de Informação e Sentido Crítico
- F. Tolerância à Pressão e Contrariedades

Leiria, 15 de maio de 2024

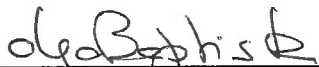
O Júri

Presidente



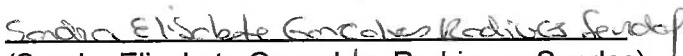
(Dina Maria Godinho Rodrigues)

1.º Vogal Efetivo



(Olga Cristina Marques Rocha Baptista)

2.º Vogal Efetivo



(Sandra Elisabete Gonçalves Rodrigues Sendas)



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
CENTRO DISTRITAL DE LEIRIA

NÚCLEO DE APOIO À DIREÇÃO

[Handwritten signatures]

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

Presidente



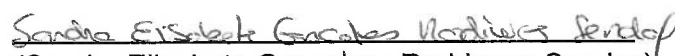
(Dina Maria Godinho Rodrigues)

1.º Vogal Efetivo



(Olga Cristina Marques Rocha Baptista)

2.º Vogal Efetivo



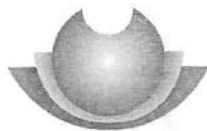
(Sandra Elisabete Gonçalves Rodrigues Sendas)

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS		
Nome:		
Competência	Classificação	Fundamentação
Realização e orientação para resultados		
Orientação para o serviço público		
Comunicação		
Trabalho de Equipa e Cooperação		
Análise de Informação e Sentido Crítico		
Tolerância à Pressão e Contrariedades		
Valoração Final da Entrevista (média aritmética simples):		

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

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

Leiria, 15 de maio de 2024



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
CENTRO DISTRITAL DE LEIRIA

NÚCLEO DE APOIO À DIREÇÃO

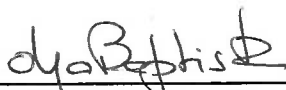
O Júri

Presidente



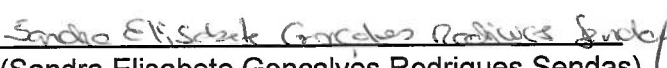
(Dina Maria Godinho Rodrigues)

1.º Vogal Efetivo



(Olga Cristina Marques Rocha Baptista)

2.º Vogal Efetivo



(Sandra Elisabete Gonçalves Rodrigues Sendas)