

**ATA DE REUNIÃO**

Local: Centro Distrital de Faro Data 25/10/2024 N.º 1/2024

Início: 14h30 Fim: 16h00 Intervalo das às

Presentes: Presidente- José Carlos Santos Guerreiro - Diretor da Unidade de Prestações e Contribuições do Centro Distrital de Faro  
1ª Vogal- Carmen Sofia Martins Matos Pereira Raposo - Diretora do Núcleo de Apoio à Direção  
2º Vogal- Alexandre Manuel Reis Costa- Diretor do Núcleo Administrativo e Financeiro do Centro Distrital de Faro

---

Por despacho de 30 de setembro de 2024, do Sr. Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 1427/2024, de 12/08/2024, 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, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Afetação: Todas as Unidades e Núcleos do Centro Distrital de Faro

Local de trabalho: Centro Distrital de Faro (Sede e Serviços de Atendimento)

**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:**

**ATA DE REUNIÃO**

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 do Sr. Presidente do Conselho Diretivo, de 30 de setembro de 2024 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 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.

**ATA DE REUNIÃO**

**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 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.

Independentemente do tipo de ação de formação (curso de interesse específico ou curso com interesse complementar), só serão valorizadas as ações frequentadas a partir do ano 2015.

**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.

**ATA DE REUNIÃO**

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:

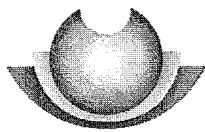
Sem experiência -----	0 valores
Até 1 ano -----	10 valores
De 1 a 3 anos -----	12 valores
Mais de 3 e Menos de 8 anos -----	16 valores
De 8 a 10 anos -----	18 valores
Mais de 10 anos -----	20 valores

**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



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ATA DE REUNIÃO

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 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. *Trabalho de equipa e cooperação*
- D. *Conhecimentos e Experiência*

**ATA DE REUNIÃO**

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:

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

- A. Realização e orientação para resultados
- B. Orientação para o serviço público
- C. Trabalho de equipa e cooperação
- D. Conhecimentos e Experiência

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:**

**ATA DE REUNIÃO**

**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:

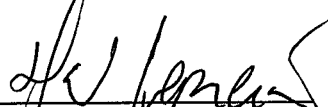
- 1.º Em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado (EAC);
- 2.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;
- 3.º Candidato com mais antiguidade na carreira de assistente técnico;
- 4.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo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

Todas as deliberações do júri, referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

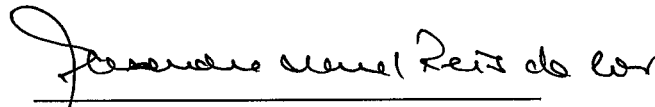
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos (efetivos) do Júri.

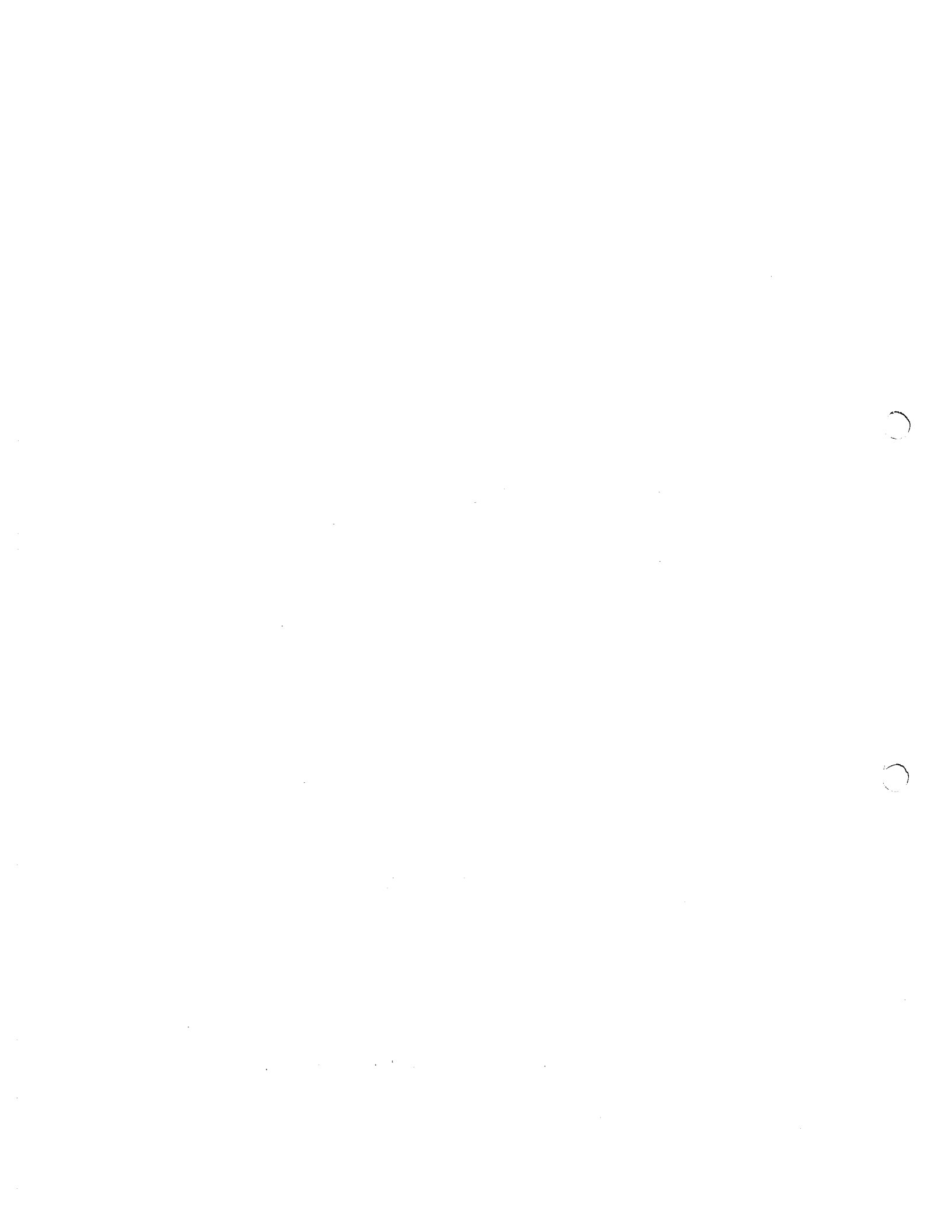
Faro, aos vinte e cinco dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e quatro

O Júri

  
\_\_\_\_\_  
(José Carlos Santos Guerreiro)

  
\_\_\_\_\_  
(Carmen Sofia Martins Matos Pereira Raposo)

  
\_\_\_\_\_  
(Alexandre Manuel Reis Costa)







SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Designação da função – Assistente Técnico

### 1. Enquadramento Organizacional

Entidade: Instituto da Segurança Social, IP / Centro Distrital de Faro

Unidade orgânica: Todas as áreas de atuação do Centro Distrital de Faro

Carreira: Assistente Técnico

Área de Atividade:

### 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: 12º ano de escolaridade

Formação: frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional

Experiência profissional: Será valorizado 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: 2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022

Outras exigências: Carta de condução e disponibilidade para conduzir viatura de serviço

### 4. Competência

- A. *Realização e orientação para resultados*
- B. *Orientação para o serviço público*
- C. *Trabalho de equipa e cooperação*
- D. *Conhecimentos e Experiência*

4  
4a

### 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)



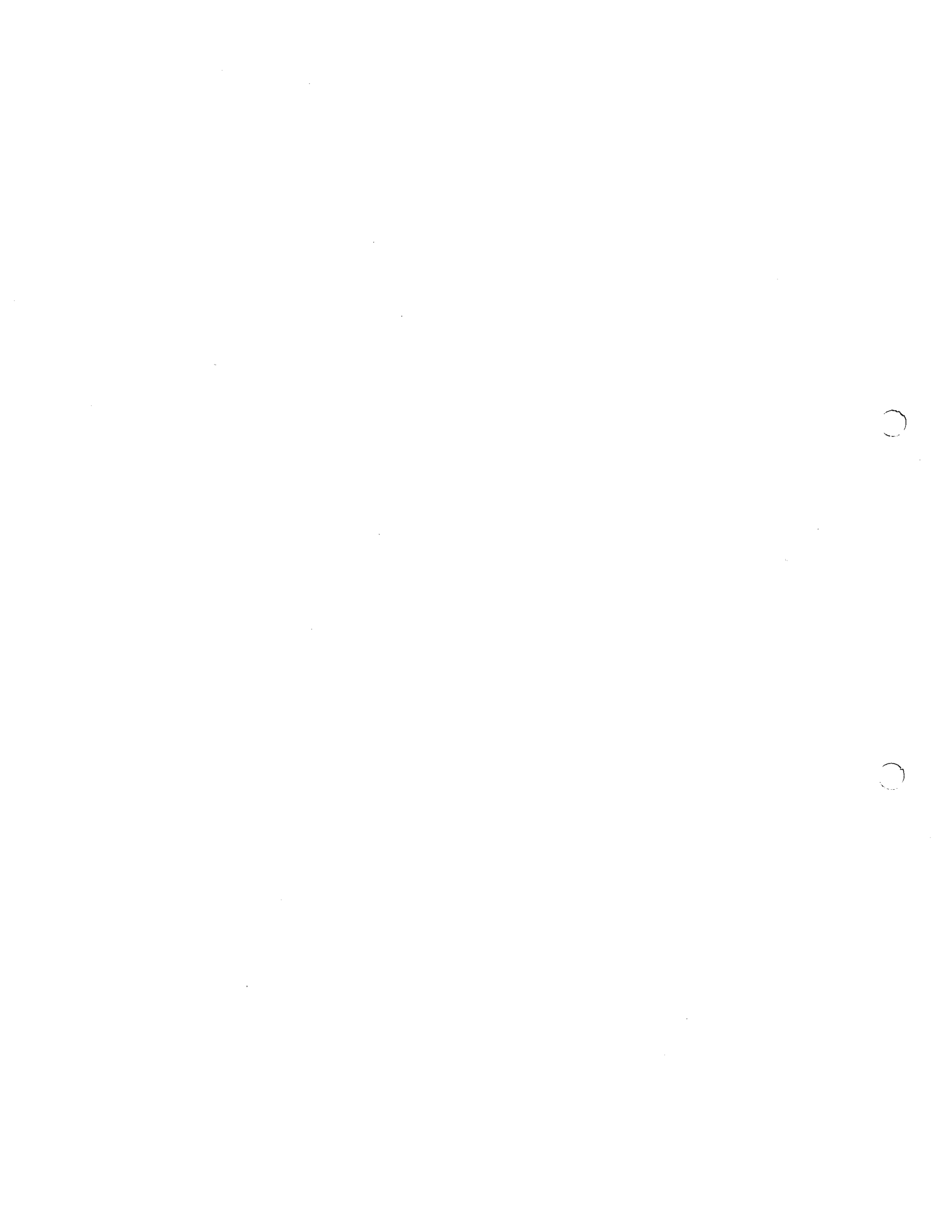
SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

O JÚRI

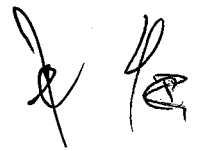




SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.  
SERVIÇOS CENTRAIS



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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

1. Identificação do (a) candidato (a)

Cód. Candidatura: DRH/AT/5/2024

Nome

Data da Entrevista

Hora da entrevista

2. Parâmetros de Avaliação da Entrevista

Competências	Classificação			
	Entrev. 1	Entrev. 2	Entrev. 3	Final
A. Realização e orientação para resultados				
B. Orientação para o serviço público				
C. Trabalho de equipa e cooperação				
D. Conhecimentos e Experiência				
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:

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

O Júri,

Faro,

