



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

thsa
of
n-l

ATA DE REUNIÃO

Local: Porto- Rua António Patrício Data 24/10/2024 N.º 1/2024

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

Presentes: MARIA CONCEICAO RIBEIRO PEREIRA COSTA ALEIXO - Presidente - Diretora do Núcleo de Recursos Humanos, do Centro Distrital do Porto;
MARIA JULIETA SOUSA PEREIRA CASTRO FARIA - 1.º Vogal Efetivo - Diretora do Núcleo de Assuntos Jurídicos e Contencioso, do Centro Distrital do Porto;
ANABELA PEIXOTO FERREIRA - 2.º Vogal Efetivo - Técnica Superior no Núcleo de Intervenção Social, do Centro Distrital do Porto

Por despacho de 21 de outubro de 2024, do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º DRH/NCO 1761/2024, de 16 de outubro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores de licenciatura nas áreas que abaixo se discriminam, não se colocando a possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional:

Referência A: Psicologia; Sociologia; Serviço Social; Educação Social; Ciências Sociais; Ciências da Educação.

Referência B: Direito; Solicitadoria.

Referência C: Comunicação; Relações Internacionais; Relações Públicas; Gestão de Recursos Humanos; Marketing.

Referência D: Gestão; Economia; Contabilidade e Administração; Ciências Empresariais.

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: Diferentes Unidades Orgânicas, do Centro Distrital do Porto.

Local de trabalho: Diversos dependentes do Centro Distrital do Porto

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 do Presidente do Conselho Diretivo, de 21 de outubro 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);



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Handwritten initials: HSD, JP

Handwritten initials: nrc

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
≥ 2 ≤ 5	10	6
≥ 6 ≤ 14	12	8
≥ 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.

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.

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.

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 até 5 anos -----	16 valores
Mais de 5 anos -----	18 valores

Aos candidatos com experiência comprovada no ISS, I.P., serão atribuídos 2 valores as suprarreferidos valores.

O júri delibera, assim, atribuir a este fator o peso máximo de 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 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. Realização e Orientação para Resultados
- B. Trabalho de Equipa e Cooperação
- C. Adaptação e Melhoria Contínua
- D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- E. 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:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 5$$

HLS
JP
hll

ATA DE REUNIÃO

A. Realização e Orientação para Resultados

Apreciar-se-á a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço;
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas;
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B. Trabalho de Equipa e Cooperação

Pretende-se avaliar a Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;
- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa;
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

C. Adaptação e Melhoria Contínua

Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;

ATA DE REUNIÃO

- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

Avaliar-se-á a Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
- Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

E. Tolerância à Pressão e Contrariedades

Pretende-se avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;
- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;
- Aceitação às críticas 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:

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

ATA DE REUNIÃO

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:

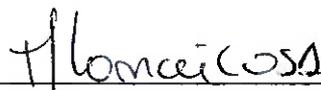
- 1.º Em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado (EAC);
- 2.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;
- 3.º Candidato com mais antiguidade na carreira de técnico superior;
- 4.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo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

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

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.

Porto, 24 de outubro de 2024

O Júri



MARIA CONCEICAO RIBEIRO PEREIRA COSTA ALEIXO

Presidente



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

MARIA JULIETA SOUSA PEREIRA CASTRO FARIA
1.º Vogal Efetivo

ANABELA PEIXOTO FERREIRA
2.º Vogal Efetivo

ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Designação da função – Técnico Superior

1. Enquadramento Organizacional

Entidade: Instituto da Seguranga Social, I.P./ Centro Distrital do Porto

Unidade orgânica: Unidade de Apoio à Direção, Unidade de Prestações, Unidade de Desenvolvimento Social e Unidade de Identificação, Qualificação e Contribuições

Carreira: Técnico Superior

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

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: Psicologia; Sociologia; Serviço Social; Educação Social; Ciências Sociais; Ciências da Educação; Direito; Solicitadoria; Comunicação; Relações Internacionais; Relações Públicas; Gestão de Recursos Humanos; Marketing; Gestão; Economia; Contabilidade e Administração; Ciências Empresariais.

Avaliação de Desempenho: 2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022

Outras exigências: Domínio do Word, Excel, Outlook, conhecimentos da língua Inglesa, ser detentor da Carta de Condução e ter disponibilidade para conduzir viatura de serviço. Os licenciados em Direito deverão ser detentores de Cédula Profissional (critério preferencial).

4. Competências

- A. Realização e Orientação para Resultados
 - B. Trabalho de Equipa e Cooperação
 - C. Adaptação e Melhoria Contínua
 - D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
 - E. Tolerância à Pressão e Contrariedades
-

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "H22", "JP", and "hll".

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:

Handwritten notes in blue ink: "Lisboa", "JP", and "4/4".

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Valoração: _____

Observações:

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2017/2018 _____

2019/2020 _____

2021/2022 _____

Valoração: _____

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

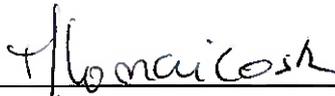
3

Observações

CLASSIFICAÇÃO _____

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

O Júri



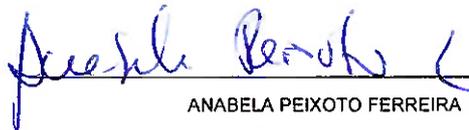
MARIA CONCEIÇÃO RIBEIRO PEREIRA COSTA ALEIXO

Presidente



MARIA JULIETA SOUSA PEREIRA CASTRO FARIA

1.º Vogal Efetivo



ANABELA PEIXOTO FERREIRA

2.º Vogal Efetivo

Anexo 3 - FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

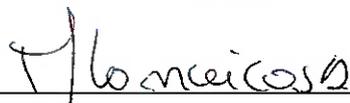
Nome do candidato:

Competência	Classificação	Fundamentação
Realização e Orientação para Resultados		
Trabalho de Equipa e Cooperação		
Adaptação e Melhoria Contínua		
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço		
Tolerância à Pressão e Contrariedades		
Valoração Final da Entrevista:		

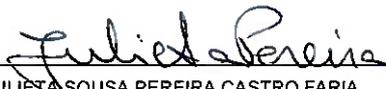
A avaliação final da EAC resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 5$$

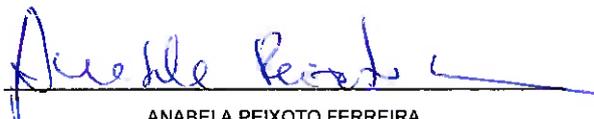
O Júri



MARIA CONCEICAO RIBEIRO PEREIRA COSTA ALEIXO
Presidente



MARIA JULIETA SOUSA PEREIRA CASTRO FARIA
1.º Vogal Efetivo



ANABELA PEIXOTO FERREIRA
2.º Vogal Efetivo