



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

## ATA DE REUNIÃO

Local: Plataforma Teams Data: 28/10/2020 N.º 01/2020

Início: 11h20 Fim: 11h04 Intervalo das às

Presentes: Presidente, Mestre António Luís Viera da Silva Rodrigues de Castro, Diretor da Unidade Fiscalização do Norte; 1.º Vogal efetivo, Licenciado Joaquim Manuel Santos Teixeira, Diretor do Núcleo de Fiscalização de Beneficiários e Contribuintes da Unidade de Fiscalização do Norte e 2.º Vogal efetivo, Licenciada Anabela Luísa Gouveia Santos, Diretora do Núcleo de Fiscalização de Equipamentos Sociais da Unidade de Fiscalização do Norte

Na data acima referida reuniu, por videoconferência, o júri do procedimento concursal interno de ingresso, com vista ao preenchimento de um postos de trabalho – por licenciados nas áreas da Economia, Gestão e Administração e Contabilidade e Fiscalidade, que podem ser consultadas em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/171> - para a categoria de inspetor e carreira de inspetor superior, do mapa de pessoal da carreira de Inspeção do Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.), e das que vierem a ocorrer no prazo de validade do procedimento, aberto por despacho do Presidente do Conselho Diretivo deste Instituto, de 24 de julho de 2020, exarado na Informação n.º 781/2020, de 20 de julho e aditamento, constante da informação n.º 924/2020, de 8 de setembro p.p..

O presente procedimento concursal prevê um único posto de trabalho, em Bragança.

Preenchido o posto de trabalho, os demais que vierem a ocorrer durante o prazo de validade do procedimento concursal, serão ocupados consoante as respetivas necessidades.

O posto de trabalho apresenta a caracterização constante do mapa I anexo ao Decreto-Regulamentar n.º 22/2001, de 26 de dezembro, cabendo ao inspetor superior, no âmbito das atribuições acometidas ao Departamento de Fiscalização, conforme artigo 8.º da Portaria n.º 135/2012, de 8 maio:

- a) Desenvolver ações de esclarecimento e orientação dos beneficiários e contribuintes sobre os seus direitos e obrigações para com a segurança social, tendo em vista prevenir ou corrigir a prática de infrações;
- b) Fiscalizar o cumprimento das obrigações dos beneficiários e contribuintes, nomeadamente as relacionadas com o enquadramento, a inscrição, o registo e a declaração de remunerações;
- c) Elaborar e determinar o registo oficioso das declarações de remunerações, na sequência do resultado da ação inspetiva;
- d) Fiscalizar os beneficiários de prestações sociais e, caso conclua pela não verificação, total ou parcial, dos requisitos necessários à manutenção dos mesmos, determinar aos serviços competentes pela atribuição dos direitos que procedam à realização das diligências adequadas à correção das irregularidades detetadas; e
- e) Elaborar autos de notícia respeitantes às atuações ilegais de beneficiários e contribuintes, detetadas no exercício das suas funções.

## ATA DE REUNIÃO

Tratando-se de concurso de ingresso para carreira especial não revista e no que concerne à legislação aplicável, determina o artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), que até ao início da vigência da revisão da carreira de inspeção existente neste Instituto, esta rege-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, com as alterações decorrentes dos artigos 156.º a 158.º - posicionamento remuneratório - 166.º e 167.º - prémios de desempenho - da LTFP e 113.º - relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho - da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, aplicando-se ainda a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP - "*o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos*" - bem como o n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril - norma relativa a trabalhadores em SME (atualmente, trabalhadores em situação de requalificação) - com as necessárias adaptações (cfr. artigo 21.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril ou artigo 34.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro).

Aplica-se, pois, ao concurso em causa a tramitação do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com as supra citadas disposições legais e as normas orçamentais vigentes.

### A reunião do júri respeitou a 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
4. Exigência de nível habilitacional

#### 1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Por despacho do Presidente do Conselho Diretivo do ISS, I.P., de 24 de julho de 2020, exarado na Informação n.º 781/2020, de 20 de julho, foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1.º Prova de conhecimentos;
- 2.º Exame psicológico de seleção; e
- 3.º Entrevista Profissional de Seleção.

De acordo com as disposições conjugadas do artigo 36º do Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho e o n.º 2 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar nº 22/2001, de 26 de dezembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que os comportem, é eliminatório, sendo que a aplicação dos métodos se fará pela ordem a seguir indicada:



## ATA DE REUNIÃO

- 1º a prova de conhecimentos;
- 2º o exame psicológico de seleção; e
- 3º a entrevista profissional de seleção.

### 2. Definição dos critérios e ponderações, dos métodos de seleção e avaliação final

#### 2.1 – Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, com consulta da legislação, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Será valorada de 0 a 20 valores e destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A elaboração da prova de conhecimentos e a definição dos respetivos critérios de avaliação serão realizados em próxima reunião, sendo que a prova de conhecimentos terá a duração de noventa (90) minutos e será constituída por questões de resposta múltipla, incidindo sobre a legislação publicada na página eletrónica do Instituto (Internet) e na Intranet.

Conforme deverá ser expresso no aviso de abertura para a realização da prova escrita, será permitida a consulta de legislação exclusivamente em papel e a mesma pode ser anotada, não devendo ser admitida a utilização de quaisquer suportes eletrónicos.

#### 2.2 – Exame Psicológico de Seleção

Visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas visando determinar a adequação à função.

Este método não será, pela sua natureza, aplicado pelo Júri.

#### 2.3. - Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração máxima de 25 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos,



## ATA DE REUNIÃO

considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso e tendo em conta os fatores a seguir enunciados, de acordo com a ficha de entrevista anexa à presente ata, da qual faz parte integrante para todos os efeitos legais:

- 1) Sentido crítico (SC)
- 2) Motivação (M)
- 3) Capacidade de expressão e fluência verbalis (CEFV)
- 4) Experiência profissional (EP)

As classificações finais de cada parâmetro são obtidas por maioria através de votação nominal dos membros do júri.

A avaliação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, arredondada às centésimas, das classificações obtidas nos parâmetros.

$$EPS=SC+M+CEFV+EP$$

**Sentido Crítico (SC)** – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

5 valores – Quando evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

4 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções;

3 valores – Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

2 valores - Quando evidencia capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

1 valor – Quando não evidencia capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

**Motivação (M)** – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

5 valores - Demonstração inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;



## ATA DE REUNIÃO

4 valores - Demonstração inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

3 valores - Demonstração inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade focadas na resolução de todas as tarefas;

2 valores - Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade focadas na resolução de tarefas rotineiras;

1 valor - Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo lugar posto a concurso.

**Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)** – Avaliar-se-á se o candidato apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara dos pensamentos, bem como a sua capacidade de reflexão e análise perante os temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso, de acordo com a seguinte classificação:

5 valores - Revelação de enorme coerência expositiva para desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira extremamente harmoniosa, congruente e lógica;

4 valores - Revelação de muito boa coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira bastante harmoniosa, congruente e lógica;

3 valores - Revelação de alguma coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente harmoniosa, congruente e lógica;

2 valores - Revelação de pouca coerência expositiva por desenvolver e discutir os temas ou situações apresentados de maneira razoavelmente, congruente e lógica;

1 valor - Revelação de nenhuma coerência expositiva por evidenciar dificuldades em manter um discurso harmonioso, congruente e lógico no desenvolvimento e discussão dos temas ou situações apresentados.

**Experiência profissional (EP)** – Apreciar-se-á o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do candidato na organização como um todo, de acordo com a seguinte classificação:

5 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

## ATA DE REUNIÃO

3 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

2 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da actividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

1 valores - Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar dificuldade de adaptação ao posto de trabalho.

O júri apreciará estes fatores de acordo com a ficha em anexo que faz parte integrante da presente ata.

### 2.4. - Avaliação Final

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,50 PC + 0,15 AP + 0,35 EPS$$

### 3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos em caso de empate na respetiva ordenação final

Em caso de igualdade de valoração serão adotados os critérios enunciados no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Se, não obstante, permanecer algum empate, preferirá o candidato que obtiver (1) melhor nota na prova de conhecimentos (2) melhor nota na entrevista profissional de seleção.

### 4. Exigência de nível habilitacional

No âmbito do presente procedimento e de acordo com o despacho do Presidente do Conselho Diretivo deste Instituto, de 24 de julho de 2020, exarado na Informação n.º 781/2020, de 20 de julho, apenas se podem candidatar os detentores de Licenciatura nas áreas da Economia, Gestão e Administração e Contabilidade e Fiscalidade, que podem ser consultadas em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/171>, licenciaturas consideradas adequadas para ingresso na carreira de inspetor superior.

Todas as deliberações do júri referentes 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 do Júri.



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL  
SERVIÇOS GERAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

O Júri

António José Vitor de Silva Rodrigues de ~~Castro~~

Joaquim Manuel dos Santos Zézeze

Helena Mendes