

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.

Ata número um

Aos dezanove dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, pelas 16 horas e 15 minutos, reuniu, no Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., sito na Av. Manuel da Maia 58, em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum, autorizado e nomeado, respetivamente, por despacho da Presidente do IGFSS, I.P. de doze de setembro de 2019, para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções na Secção de Processo Executivo de Castelo Branco integrada no Departamento de Gestão de Dívida, júri este com a seguinte composição:

Presidente: Sandra Isabel Nunes Filipe, coordenadora da Secção de Processo Executivo de Castelo Branco.

1º Vogal efetiva: Anabela Sofia Gonçalves Santos, coordenadora do Núcleo de Controlo Executivo.

2º Vogal efetiva: Florbela Luciano Bento, técnica superior do Núcleo de Recrutamento e Gestão Técnica.

A Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é o diploma que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, nos termos dos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria supramencionada, a presente reunião teve por objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, à sua ponderação, à grelha classificativa e ao sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Assim deliberou o júri:

- A não apresentação dos documentos exigidos no aviso de abertura determina a exclusão dos candidatos quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do candidato, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.
- Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

Métodos de Seleção:

No presente recrutamento, e considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios:



1 - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante o candidato se inclua, respetivamente, no nº 1 e nº 2 do artigo 36º do referido Diploma.

2 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - utilizado como método de seleção complementar.

Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de avaliação complementar.

1.1 – Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos (PC), será aplicada aos candidatos que:

- a) se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso, constando de prova escrita, de natureza teórica, de realização individual, com questões de desenvolvimento e de pergunta direta, efetuada em suporte de papel, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica, com a duração de 90 minutos, na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Sendo permitida a consulta de legislação/documentação exclusivamente em suporte papel, versando sobre:

- Decreto-Lei nº 84/2012, de 30 de março e Portaria nº 417/2012, de 19 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 42/2001, de 09 de fevereiro;
- Código de Procedimento e de Processo Tributário (Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro, na sua atual redação);
- Lei Geral Tributária (Decreto-Lei nº 398/98, de 17 de dezembro, na sua atual redação);
- Lei n.º 110/2009 de 16 de setembro - Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;
- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro - Lei de Bases da Segurança Social.

1.2.– Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular (AC) – aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como de candidatos

colocados em valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método. Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Na AC o Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os fatores seguintes:

a) **Habilitação Literárias (HL)**, em que se pondera a titularidade do nível habilitacional;

Para ponderação do fator Habilitação Literária, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

- Licenciatura em Contabilidade e Gestão Financeira - 20 Valores
- Licenciatura - outras – 16 Valores

b) **Formação profissional (FP)**, ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, realizadas nos últimos cinco anos, relacionadas com a área a concurso, considerando:

- 1 (um) dia de formação equivale a 7 (sete) horas;
- Será atribuída 0,25 valores para ações de formação que não especifiquem a respetiva duração;
- Igualmente determinou o júri, que a não apresentação dos documentos comprovativos das ações de formação e dos demais aduzidos pelos candidatos, determina a sua não consideração para efeitos de avaliação curricular.

Assim, fica estipulado o seguinte:

Ações de formação de carácter específico, nomeadamente em Sistema de Execução Fiscal/ Processo Executivo + ações de formação em Sistema de Gestão de Qualidade e Balanced Scorecard (BSC)

- Ação de Formação sem indicação da duração – 0,25 Valores;
- Ação de formação de duração até 6 horas – 1 Valor;
- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas – 2 Valores;
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas – 3 Valores;
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas – 4 Valores;
- Ação de formação de duração superior a 60 – 5 Valores;

Ações de formação de carácter geral

- Ação de formação de duração até 6 horas – 0,5 Valor;

- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas – 1 Valor;
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas – 1,5 Valor;
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas – 2 Valores;
- Ação de formação de duração superior a 60 - 2,5 valores.

c) **Experiência profissional (EP)**, execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade em que se pondera o desempenho efetivo de funções nas áreas correspondentes à caracterização do posto de trabalho, com avaliação da sua natureza e duração;

Neste fator são ponderados os anos efetivamente prestados em funções relevantes para os lugares a concurso, em que:

Experiência Profissional Específica:

- Até um ano – 14 Valores;
- > 1 e < ou igual a 3 anos – 16 Valores;
- Igual ou > 3 e < 10 anos – 18 Valores;
- Igual ou > 10 anos – 20 Valores.

Experiência Profissional Geral:

- Até três anos – 8 Valores;
- Igual ou > 3 e < 9 anos – 12 Valores;
- Igual ou > 9 e < 15 anos – 15 Valores;
- Igual ou > 15 anos – 20 Valores;

d) **Avaliação de Desempenho (AD)**, avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado por causa não imputável ao próprio (isto é, ato voluntário de opção por não ser classificado ainda que reunisse os requisitos legais para que o pudesse ser), deve juntar original da declaração do serviço comprovativa dessa circunstância.

Este fator é valorado de acordo com o discriminado na ficha em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

Assim: Avaliação de Inadequado – 5 Valores;

- Avaliação de Adequado – 14 Valores;
- Avaliação de Relevante – 17 Valores;
- Avaliação de Excelente – 20 Valores.

Ausência de avaliação do desempenho – 10 Valores.

O júri deliberou ainda que, no âmbito da **Avaliação Curricular** seria utilizada a seguinte fórmula:

$$AC = (2 HL + 2 FP + 5 EP + AD)/10$$

$$FP = (4AFE + AFG)/5$$

$$EP = (2EPE + EPG)/3$$

Em que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

AFE = Ações de formação de carácter específico

AFG = Ações de formação de carácter geral

EP = experiência profissional

EPE = Experiência profissional específica

EPG = Experiência profissional geral

AD = avaliação de desempenho

2. Entrevista Profissional de Seleção

No que diz respeito à Entrevista Profissional de Seleção (EPS), e nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri determinou o seguinte:

A mesma é analisada nos termos previstos da referida Portaria, concluindo ainda o júri que este método de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática:

- a) A experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, dividida em cinco intervalos:

- 4 (insuficiente);
- 8 (reduzido);
- 12 (suficiente);
- 16 (bom);
- 20 (elevado).

Na Entrevista Profissional de Seleção, o júri determina que neste parâmetro são fatores a avaliar os seguintes:



5

- a) **Enquadramento Profissional** - em que se avaliará a coerência do percurso profissional, a adequação da sua formação académica e profissional e a experiência do candidato em tarefas relevantes para o posto de trabalho em concurso;
- b) **Características pessoais** - em que se avaliará o comportamento do candidato ao nível das características pessoais, consideradas fundamentais para uma boa adequação ao posto de trabalho em concurso, nomeadamente a sua capacidade de relacionamento interpessoal, trabalho em equipa, adaptação e melhoria, pró-atividade e dinamismo, tolerância à pressão;
- c) **Comunicação** - em que se avaliará a capacidade de comunicação e postura pessoal do candidato, ao nível de expressão, fluência verbal, coerência e objetividade do discurso e riqueza vocabular;
- d) **Motivação para a função** - em que se avaliará a motivação revelada pelo candidato para a integração no posto de trabalho em concurso, bem como as suas perspetivas e conhecimentos sobre o mesmo.

Cada um dos critérios indicados tem associados vários subcritérios de avaliação, constantes no Anexo II – Grelha Individual de Avaliação, desta ata.

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

Classificação Final:

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (PC \text{ ou } AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final

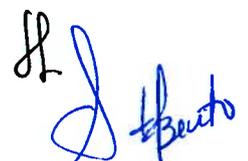
PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

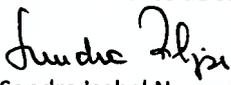
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria já mencionada.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão pelas 17 horas e 40 minutos e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.



A Presidente do Júri


(Sandra Isabel Nunes Filipe)

1.º Vogal Efetiva


(Anabela Sofia Gonçalves Santos)

2.º Vogal Efetiva


(Florbela Luciano Bento)

Anexo I

Ocupação de 1 posto de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IGFSS, I.P. para a Secção de Processo Executivo de Castelo Branco do Departamento de Gestão da Dívida

Aviso nº

Nome do/a candidato/a

Classificação Final

Habilitação Literárias

Habilitações ao nível de Licenciatura em Contabilidade e Gestão Financeira
Habilitações ao nível do grau de Licenciatura - outras

	0	
Valores (x)		
20		
16		
Total	0	0
Total HL		0

Formação Profissional

Formação profissional dos últimos 5 anos

Ações de formação de carácter específico nomeadamente Sistema de Execução fiscal/ Processo Executivo + ações de formação na áreas do Sistema de Gestão de Qualidade e Balanced Scorecard

- Ação de formação sem indicação da duração
- Ação de formação de duração até 6 horas
- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas
- Ação de formação de duração superior a 60 horas

	0	
Valores (nº)		
0,25		
1		
2		
3		
4		
5		
Total	0	0
Total AFE		0

Ações de formação de carácter geral

- Ação de formação de duração até 6 horas
- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas
- Ação de formação de duração superior a 60 horas

	0	
Valores (nº)		
0,5		
1		
1,5		
2		
2,5		
Total	0	0
Total AFG		0

Experiência Profissional

Desempenho efectivo de funções

Experiência profissional específica

- Até 1 ano
- > 1 e < ou igual 3 anos
- Igual ou > 3 e < 10 anos
- Igual ou > 10 anos

	0	
Valores (x)		
14		
16		
18		
20		
Total	0	0
Total EPE		0

Experiência profissional geral

- Até 3 anos
- igual ou > 3 e < 9 anos
- Igual ou > 9 e < 15 anos
- Igual ou > 15 anos

	0	
Valores (x)		
8		
12		
16		
20		
Total	0	0
Total EPG		0

Avaliação Curricular
Anexo I - Ficha de Avaliação Curricular - Acta nº 1

Avaliação do desempenho		0
Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.		
Avaliação de Inadequado	5	
Avaliação de Adequado	14	
Avaliação de Relevante	17	
Avaliação de Excelente	20	
Ausência de avaliação do desempenho em ano relevantes para o procedimento em curso	10	
	Total	0
	Total AD	0

Classificação Final **0**

Handwritten signature

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - FICHA INDIVIDUAL

ANEXO II - Grelha Individual de Avaliação – Ata n.º 1 - Procedimento Concursal para preenchimento de 1 posto de trabalho para a carreira categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.
AVISO Nº 1 posto de trabalho;

Nome do/a Candidato/a:

Classificação Final

Aviso:

Critérios de Avaliação	Classificação Nominal do Júri *			Nível Classificativo por maioria	Classificação Quantitativa correspondente **	Fundamentação da decisão:
	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal			
Enquadramento Profissional						
Características Pessoais						
Comunicação						
Motivação para a Função						

* Níveis Classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente. ** Níveis Correspondentes: 20, 16, 12, 8 e 4 valores

RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS:



Descrição dos Critérios de Avaliação:

Classificação	
Elevado 20 Valores	<p>Enquadramento Profissional – avalia a coerência do percurso profissional, a adequação da sua formação académica e profissional e a experiência do mesmo em tarefas relevantes para o posto de trabalho em concurso.</p> <p>Características Pessoais – avaliam o comportamento do candidato ao nível das características pessoais, consideradas fundamentais para uma boa adequação ao posto de trabalho em concurso, nomeadamente a sua capacidade de relacionamento interpessoal, trabalho em equipa, adaptação e melhoria, pró-actividade e dinamismo, tolerância à pressão.</p> <p>Comunicação - avalia a capacidade de comunicação e postura pessoal do candidato, ao nível de expressão, fluência verbal, coerência e objectividade do discurso e riqueza vocabular.</p> <p>Motivação para a função - avalia a motivação revelada pelo candidato para a integração no posto de trabalho em concurso, bem como as suas perspectivas e conhecimentos sobre o mesmo.</p> <p> Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho. A experiência profissional anterior permite-lhe responder de forma exemplar às questões que lhe são colocadas. Detém muita prática profissional nas funções a desempenhar. </p> <p> Apresenta-se muito prestável estabelecendo um relacionamento exemplar, correcto, cordial e bem aceite por todos. Reage de forma muito positiva às mudanças. Denota autoconfiança e elevada capacidade de trabalho mesmo em ambiente de pressão. Integra-se muito bem em equipas de constituição variada. </p> <p> Revela excelente capacidade de expressão oral, sendo claro e preciso no discurso. Presta informações e esclarecimentos com exactidão e objectividade. Revela estar preparado para a entrevista mostrando facilidade na descrição das actividades e projectos que desempenhou. </p> <p> Revela elevado interesse e capacidade de integração no funcionamento do serviço. Detém conhecimentos elevados sobre o posto de trabalho a ocupar tendo pesquisado dados sobre o mesmo. </p>
Bom 16 Valores	<p>Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem, regra geral, corresponder às exigências da função. Detém prática profissional nas funções a desempenhar.</p> <p> Contribuiu para manter o bom ambiente durante a entrevista. Estabeleceu um relacionamento bem aceite por todos e regra geral, procurou manter a relação cordial. Reage de forma positiva à mudança com boa capacidade de trabalho em ambiente de pressão. Gosta de trabalhar em equipa. </p> <p> Regra geral, expressas as suas ideias de forma clara e precisa. Denota rigor na apresentação de informações e esclarecimentos, na maioria das vezes. </p> <p> Revela capacidade de integração no funcionamento do serviço. Tem conhecimentos sobre o posto de trabalho. </p>
Suficiente 12 Valores	<p>Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem corresponder, algumas vezes, às exigências da função. Detém alguma prática nas funções a desempenhar.</p> <p> Durante a entrevista, estabeleceu um relacionamento regular com os entrevistadores. As interacções que manteve foram satisfatórias, na sua maioria. </p> <p> Expressas as suas ideias de forma regular. A apresentação de informações e esclarecimentos é satisfatória. </p> <p> Manifesta alguma capacidade de integração no funcionamento do serviço. Tem conhecimentos satisfatórios sobre o posto de trabalho. </p>
Reduzido 8 Valores	<p>Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitam corresponder às exigências da função. Detém pouca prática profissional nas funções a desempenhar.</p> <p> Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, gerando por vezes alguns conflitos. Dificuldades em apresentar um comportamento conciliador. </p> <p> Revela fraca capacidade de integração no funcionamento do serviço. Tem conhecimentos insuficientes sobre o posto de trabalho a ocupar. </p>
Insuficiente 4 Valores	<p>Não apresenta conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, pelo que são grandes as dificuldades em fundamentar as questões colocadas em entrevista. Sem experiência profissional nas funções a desempenhar.</p> <p> Gera conflitos com frequência, demonstrando muitas dificuldades de relacionamento. Denota ausência de autoconfiança e adversidade à mudança. </p> <p> Evidência grandes dificuldades de expressão, sendo as informações e esclarecimentos apresentados de forma dispersa e confusa. </p> <p> Revela incapacidade de integração no funcionamento do serviço. Evidencia ausência de conhecimentos sobre o posto de trabalho a ocupar. </p>