

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 vinte e dois dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas 10H00, reuniu, na sede do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., o júri do procedimento concursal comum, autorizado e nomeado, respetivamente, por Deliberação da Sr.ª Presidente do IGFSS, IP de 8 de maio de 2019, para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior, para exercer na Direção da Contabilidade, integrada no Departamento de Orçamento e Conta, tal como o mesmo foi superiormente definido, júri este com a seguinte composição:

Presidente: Dr.ª Lisa Maria Revez Pedrosa, diretora da Direção de Contabilidade.

1º Vogal efetiva: Dr.ª Ana Maria Cunha Ferreira Afonso Freitas Rodrigues, coordenadora do Núcleo de Contabilidade, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos.

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

A Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 supramencionada Portaria, 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.

1. 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:

1.1 - 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.

1.2 - Será ainda utilizado como método de seleção complementar “Entrevista Profissional de Seleção” (EPS).

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

1.1 PROVA DE CONHECIMENTOS

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:

- O controlo da execução orçamental;
- Processamento da receita cobrada previstas no Orçamento da Segurança Social;
- A elaboração do Orçamento do IGFSS, IP;
- Apuramento dos saldos provenientes das receitas e despesas de diversos programas a área da Segurança Social (AFP's, Jogos Sociais, Fundo de Garantia de Alimentos a Menores, e outros;
- Análise de contas;
- Imputação dos proveitos ao exercício a que respeita a receita;
- Análises, conferências e contabilizações com vista ao encerramento de contas;

- Garantia da conformidade das normas do POCISSSS, orientações definidas no IGFSS, IP, Comissão de Normalização Contabilística, Tribunal de Contas e demais entidades;
- O Mapa dos Pagamentos em Atraso e Fundos disponíveis do IGFSS, IP.

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 Avaliação Curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação académica:** grau académico ou sua equiparação legalmente reconhecida;
Para ponderação do fator Habilitação Académica, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:
 - Licenciatura em Contabilidade, Gestão e Finanças - 20 Valores
 - Licenciatura em Economia, Administração Pública e Auditoria – 18 Valores
 - Outras licenciaturas - 14 Valores
- Formação profissional:** 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 caráter específico (na área a concurso)

- 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 carater 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:** 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 5 anos – 16 Valores;
Igual ou > 6 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;
Outras funções desempenhadas (OFD) – até 5 valores

OFD — Na avaliação deste item, o Júri deliberou ponderar as funções que revelem um acréscimo de responsabilidade.

Para efeitos da classificação do item OFD, o júri deliberou atribuir cinco (5) valores por cada função adequada, não podendo a pontuação máxima total exceder vinte (20) valores.

- d) **Avaliação de desempenho:** 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:

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

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

$$EP = (3DEF+OFD)/4$$

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

Em que:

AC = avaliação curricular

HA = habilitações académicas

FP = formação profissional

AFE = Ações de formação de carácter específico

AFG = Ações de formação de carácter Geral

EP = experiência profissional

DEF = Desempenho efetivo de funções

EPE = Experiência profissional específica

EPG = Experiência profissional Geral

OFD = Outras funções desempenhadas

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 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:

- 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) **Caraterísticas 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 pessoal/ambição** - 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.

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação (Anexo n.º 4 da presente ata).

3. 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 referida Portaria.

O Júri determina, ainda, que fiquem anexos à presente ata os seguintes documentos:

Anexo n.º 1 – Calendário do procedimento concursal;

Anexo n.º 2 - Ficha de Admissão/exclusão dos candidatos;

Anexo n.º 3 – Ficha de avaliação curricular;

Anexo n.º 4 – ficha de entrevista profissional de seleção.

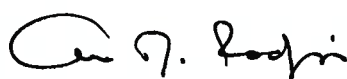
Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão pelas 12H00 e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

Presidente



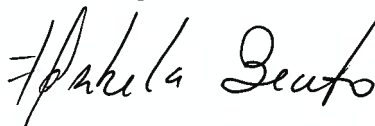
(Lisa Maria Revez Pedrosa)

1.º vogal efetiva



(Ana Maria Cunha Ferreira Afonso Freitas Rodrigues)

2.º vogal efetiva



(Florbela Luciano Bento)

