

**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 17 dias do mês de julho de 2020, pelas 10H00, reuniu, nas instalações do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. (IGFSS, I.P.), o júri do procedimento concursal comum, designado por despacho de 16 de julho de 2020, da Vogal do Conselho Diretivo do IGFSS, I.P., para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções no Núcleo de Gestão Administrativa da Direção de Recursos Humanos, integrada no Departamento de Gestão e Administração, júri este com a seguinte composição: -----

**Presidente:** Cidália Maria de Jesus Marcelino Pereira, diretora da Direção de Recursos Humanos; -----

**1º Vogal:** Sandra Maria Costa Batista Simas, coordenadora do Núcleo de Gestão Administrativa, que substituiu o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

**2º Vogal** Sandra Isabel Roque Vida-Larga, coordenadora do Núcleo de Recrutamento e Gestão Técnica. -----

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final. -----

**Métodos de Seleção:** -----

Considerando que o procedimento concursal é limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada de Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal apenas um método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC) / Avaliação Curricular (AC), consoante o candidato se inclua, respetivamente, no âmbito do n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e um método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a aplicar a todos os candidatos. -----  
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 coletiva, com questões de desenvolvimento e de questões de resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, efetuada em suporte de papel, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica, com a duração de 90 minutos. -----

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos. -----

O júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda do presidente do júri, em envelope fechado e lacrado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação. -----

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

É permitida a consulta de legislação/documentação indicada no aviso de abertura, publicitado na íntegra na BEP. -----

### **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. -----

A Avaliação Curricular incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. -----

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 seguintes fatores: -----

**a) Habilitação Literária (HL) - Ponderação do nível habilitacional detido;** -----

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

- Mestrado em Direito e Recursos Humanos - 20 Valores -----

- Licenciatura em Direito, Ciências Sociais, Economia, Administração, Gestão e Recursos Humanos - 19 Valores -----

**b) Formação profissional (FP)** – Serão consideradas as 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, de acordo com os seguintes critérios: -----

- 1 (um) dia de formação equivale a 7 (sete) horas; -----
- Atribuição de 0,25 valores para ações de formação que não especifiquem a respetiva duração; -----
- 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 + ações de formação nas áreas da norma ISO 9001:2008/ISSO 9001:2015 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 caráter 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)** - Corresponde à execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade e 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 Especifica:** -----

- 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. -----

**d) Avaliação de Desempenho (AD)** – Serão ponderadas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos. -----

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, deverá o candidato 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 – 0 Valores; -----
- Avaliação de Adequado – 14 Valores; -----
- Avaliação de Relevante – 17 Valores; -----
- Avaliação de Excelente – 20 Valores. -----
- Ausência de avaliação do desempenho – 12 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 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 a 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 a 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 a 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 da seguinte fórmula: -----

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

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AC = Avaliação Curricular -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

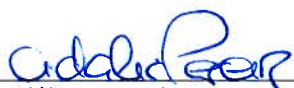
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria já mencionada. -----

Mais deliberou o júri que: -----

- 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. -----
- Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte. -----

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão pelas 13H00 e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes. -----

**Presidente**



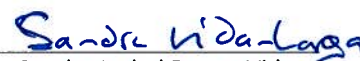
Cidália Maria de Jesus Marcelino  
Pereira

**1.º Vogal**



Sandra Maria Costa Batista  
Simas

**2.º Vogal**



Sandra Isabel Roque Vida-  
Larga

*CP*  
*David Vi*  
*f*

**Anexo I**

**Ocupação de 1 posto de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IGFSS, I.P.**

Aviso nº

Nome do/a candidato/a

Classificação Final

**Habilitação Literárias**

Mestrado em Direito e Recursos Humanos  
Licenciatura em Direito, Ciências Sociais, Economia, Administração, Gestão e Recursos Humanos

Valores	(x)	
20	<input type="checkbox"/>	
19	<input type="checkbox"/>	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total HL</b>		<b>0</b>

**Formação Profissional**

**Formação profissional dos últimos 5 anos**

Ações de formação de carácter específico + ações de formação nas áreas da norma ISO 9001:2008/ISSO 9001:2015 e Balanced Scorecard (BSC)

- 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

Valores	(nº)	
0,25	<input type="checkbox"/>	
1	<input type="checkbox"/>	
2	<input type="checkbox"/>	
3	<input type="checkbox"/>	
4	<input type="checkbox"/>	
5	<input type="checkbox"/>	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total AFE</b>		<b>0</b>

**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

0,5	<input type="checkbox"/>	
1	<input type="checkbox"/>	
1,5	<input type="checkbox"/>	
2	<input type="checkbox"/>	
2,5	<input type="checkbox"/>	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total AFG</b>		<b>0</b>

**Experiência Profissional**

**Desempenho efectivo de funções**

**Experiência profissional específica**

- Até 1 ano
- > 1 e < ou igual 5 anos
- Igual ou >6 e <10 anos
- Igual ou > 10 anos

Valores	(x)	
14	<input type="checkbox"/>	
16	<input type="checkbox"/>	
18	<input type="checkbox"/>	
20	<input type="checkbox"/>	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total EPE</b>		<b>0</b>

**Experiência profissional geral**

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

Valores	(x)	
8	<input type="checkbox"/>	
12	<input type="checkbox"/>	
15	<input type="checkbox"/>	
20	<input type="checkbox"/>	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total EPG</b>		<b>0</b>

OP  
8 and. Li  
0

**Avaliação do desempenho**

Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

- Avaliação de Inadequado
- Avaliação de Adequado
- Avaliação de Relevante
- Avaliação de Excelente
- Ausência de avaliação do desempenho em ano relevantes para o procedimento em curso

Valores (nº)		
0	<input type="checkbox"/>	
14	<input type="checkbox"/>	
17	<input type="checkbox"/>	
20	<input type="checkbox"/>	
12	<input type="checkbox"/>	
Total	0	0
Total AD		0

**Classificação Final** 0



## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO - 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**

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	1º Vogal	2º 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:**

	<b>Enquadramento Profissional</b> – 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.	<b>Características Pessoais</b> – 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-atividade e dinamismo, tolerância à pressão.	<b>Comunicação</b> - avalia a capacidade de comunicação e postura pessoal do candidato, ao nível de expressão, fluência verbal, coerência e objectividade do discurso e riqueza vocabular.	<b>Motivação para a função</b> - 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.
<b>Elevado</b> 20 Valores	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.	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.	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.	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.
<b>Bom</b> 16 Valores	Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem, regra geral, corresponder às exigências da função. Detém prática profissional nas funções a desempenhar.	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. Costa de trabalhar em equipa.	Regra geral, expressas as suas ideias de forma clara e precisa. Denota rigor na apresentação de informações e esclarecimentos, na maioria das vezes.	Revela capacidade de integração no funcionamento do serviço. Tem conhecimentos sobre o posto de trabalho.
<b>Suficiente</b> 12 Valores	Evidencia possuir conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem corresponder, algumas vezes, às exigências da função. Detém alguma prática nas funções a desempenhar.	Durante a entrevista, estabeleceu um relacionamento regular com os entrevistadores. As interacções que manteve foram satisfatórias, na sua maioria.	Expressas as suas ideias de forma regular. A apresentação de informações e esclarecimentos é satisfatória.	Manifesta alguma capacidade de integração no funcionamento do serviço. Tem conhecimentos satisfatórios sobre o posto de trabalho.
<b>Reduzido</b> 8 Valores	Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitam corresponder às exigências da função. Detém pouca prática profissional nas funções a desempenhar.	Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, gerando por vezes alguns conflitos. Dificuldades em apresentar um comportamento conciliador.	Evidencia algumas dificuldades em expressar oralmente as suas ideias. A apresentação de informações e esclarecimentos apresenta dificuldades de precisão.	Revela fraca capacidade de integração no funcionamento do serviço. Tem conhecimentos insuficientes sobre o posto de trabalho a ocupar.
<b>Insuficiente</b> 4 Valores	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.	Gera conflitos com frequência, demonstrando muitas dificuldades de relacionamento. Denota ausência de autoconfiança e adversidade à mudança.	Evidencia grandes dificuldades de expressão, sendo as informações e esclarecimentos apresentados de forma dispersa e confusa.	Revela incapacidade de integração no funcionamento do serviço. Evidencia ausência de conhecimentos sobre o posto de trabalho a ocupar.

CP  
2021