

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos 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

Ao vigésimo dia do mês de julho de 2020, pelas 12H00, 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 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções na Direção de Orçamento, integrada no Departamento de Orçamento e Conta, júri este com a seguinte composição: -----

Presidente: Ana Filomena Santos Gaspar, Diretora da Direção de Orçamento; -----

1ª Vogal: Carla Sofia Lopes Henriques, Coordenadora do Núcleo de Gestão, Planeamento e Execução Orçamental, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

2ª Vogal: Cidália Maria de Jesus Marcelino Pereira, Diretora da Direção de Recursos Humanos. -----

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 Economia, Gestão, Administração Pública, Contabilidade, Finanças, Auditoria ou Matemática - 20 Valores

- Licenciatura em Economia, Gestão, Administração Pública, Contabilidade, Finanças, Auditoria ou Matemática - 18 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 -----

- 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 3 anos – 16 Valores; -----
- Igual ou > 4 e < 6 anos – 18 Valores; -----
- Igual ou > 6 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 – 14 Valores. -----

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

$$AC = (2 HL + FP + 6 EP + AD)/10$$

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

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

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 -----

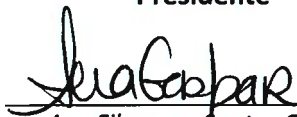
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria já mencionada. -----

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. -----

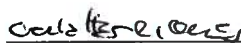
Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão pelas 13H00 e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes. -----

Presidente



Ana Filomena Santos Gaspar

1.º Vogal



Carla Sofia Lopes Henriques

2.º Vogal



Cidália Maria de Jesus
Marcelino Pereira



Anexo I

Ocupação de 2 postos 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 Economia, Gestão, Administração Pública, Contabilidade, Finanças, Auditoria ou Matemática

Licenciatura em Economia, Gestão, Administração Pública, Contabilidade, Finanças, Auditoria ou Matemática

Valores (x)		
20	<input type="text"/>	
18	<input type="text"/>	
Total	0	0
Total HL		0

Formação Profissional

Formação profissional dos últimos 5 anos

Ações de formação de carácter específico

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="text"/>	
1	<input type="text"/>	
2	<input type="text"/>	
3	<input type="text"/>	
4	<input type="text"/>	
5	<input type="text"/>	
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

Valores		
0,5	<input type="text"/>	
1	<input type="text"/>	
1,5	<input type="text"/>	
2	<input type="text"/>	
2,5	<input type="text"/>	
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 >4 e <6 anos

Igual ou > 6 anos

Valores (x)		
14	<input type="text"/>	
16	<input type="text"/>	
18	<input type="text"/>	
20	<input type="text"/>	
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

Valores (x)		
8	<input type="text"/>	
12	<input type="text"/>	
15	<input type="text"/>	
20	<input type="text"/>	



Total 0 0
Total EPG 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		
14		
17		
20		
14		
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 2 postos 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: _____

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:

Classificação	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.	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-atividade e dinamismo, tolerância à pressão.	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.	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.
Elevado 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.
Bom 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. Gosta 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 satisfatórios sobre o posto de trabalho.
Suficiente 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 interações 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.
Reduzido 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.
Insuficiente 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.