

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

Ata Número Um

Aos dois dias do mês de março de 2021, pelas 11H00, 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 22 de fevereiro de 2021, da Vogal do Conselho Diretivo do IGFSS, I.P., para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, para exercer funções na Direção de Administração e Infraestruturas (DAI) do Departamento de Gestão e Administração, júri este com a seguinte composição: -----

Presidente: Natália de Freitas Mendes, diretora da Direção de Administração e Infraestruturas; -----

1.ª Vogal (efetivo): Maria de Fátima Costa, Coordenadora do Núcleo de Contratação Pública, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

2.ª Vogal (efetivo): Florbela Luciano Bento, Técnica Superior 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. -----

1. 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 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 60 minutos.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, na sua redação atual 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 da 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 literária, 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:

1.2.1. Habilitação Literária (HL) - Ponderação do nível habilitacional detido;

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

Habilitação Literária	Valores
1 ou mais graus acima do nível da escolaridade obrigatória exigida (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP	20
Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP	15

1.2.2. **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: -----

a) **Ações de formação de caráter específico na área funcional do posto de trabalho:** -----

Ações de formação de caráter específico na área funcional do posto de trabalho	Valores
Ação de Formação sem indicação da duração	0,25
Ação de formação de duração até 7 horas	1
Ação de formação de duração entre 8 e 21 horas	2
Ação de formação de duração entre 21 e 56 horas	4
Ação de formação de duração superior a 56 horas ou posse do CAM (Certificado de Aptidão para Motoristas)	5

b) **Ações de formação de caráter geral:** -----

Ações de formação de carácter geral	Valores
Ação de Formação sem indicação da duração	0,25
Ação de formação de duração até 7 horas	0,5
Ação de formação de duração entre 8 e 21 horas	1
Ação de formação de duração entre 21 e 56 horas	2
Ação de formação de duração superior a 56 horas	3

1.2.3. **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: -----

a) **Experiência Profissional Específica ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:** -----

Experiência profissional específica ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas	Valores
Até 2 anos	12
> 2 e < ou igual 5 anos	14
Igual ou >6 e <10 anos	18
Igual ou > 10 anos	20

b) **Experiência Profissional Geral:**

Experiência Profissional Geral:	Valores
Até três anos	8
Igual ou > 3 e < 9 anos	12
Igual ou > 9 e < 15 anos	15
Igual ou > 15 anos	20

1.2.4. **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 Desempenho:	Valores
Avaliação de Inadequado	0
Avaliação de Adequado	14
Avaliação de Relevante	17
Avaliação de Excelente	20
Ausência de avaliação do desempenho	12

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

$$AC = (1HL + 2FP + 6EP + AD)/10$$

Em que:

▪ **AC** = Avaliação curricular

▪ **HL** = Habilitações literárias

▪ **EP** = Experiência profissional

▪ **AD** = Avaliação de desempenho

Para o fator **Formação Profissional (AP)** seria utilizada a seguinte fórmula:

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

▪ **AFE** = Ações de formação de carácter específico

▪ **AFG** = Ações de formação de carácter geral

Para o fator **Experiência Profissional (EP)** seria utilizada a seguinte fórmula:

$$EP = (3 EPE + EPG)/4$$

▪ **EPE** = Experiência profissional específica

- EPG = Experiência profissional geral -----

1.3. 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, 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: -----

Entrevista Profissional de Seleção	Valores
Insuficiente	4
Reduzido	8
Suficiente	12
Bom	16
Elevado	20

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

- Enquadramento Profissional** - Em que se avaliará a coerência do percurso profissional, a adequação da sua formação escolar e profissional e a experiência do candidato em tarefas relevantes para o posto de trabalho a concurso; -----
- 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, proatividade e dinamismo, tolerância à pressão;
- 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; -----
- 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. -----

2. 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: -----

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

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.

Mais deliberou o júri que:

- i. 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.
- ii. 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 12h15 e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

Presidente

Natália de
Freitas
Mendes

Assinado de forma digital por
Natália de Freitas Mendes
DN: c=PT, o=Instituto de
Gestão Financeira da
Segurança Social I.P.,
cn=Natália de Freitas Mendes
Dados: 2021.03.02 12:21:58 Z

Natália Mendes

1.º Vogal

Maria de
Fátima Soares
da Costa

Maria de Fátima Soares da
Costa
c=PT, o=Instituto de Gestão
Financeira da Segurança
Social I.P., cn=Maria de Fátima
Soares da Costa
2021.03.02 16:39:02 Z

Fátima Costa

2.º Vogal

FLORBELA
LUCIANO
BENTO

Assinado de forma
digital por FLORBELA
LUCIANO BENTO
Dados: 2021.03.02
16:50:14 Z

Florbela Bento

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 e categoria de Assistente operacional do mapa de pessoal do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.
AVISO Nº **AVISO (extrato) n.º xxxxxxxxxxxxxx publicado no DR n.º xxxxxxxxxxxx, de xxxxxxxxxxxxxxxx**

Nome da Candidata:

Classificação Final: xxxxxxxxxxxx

AVISO (extrato) n.º **AVISO (extrato) n.º xxxxxxxxxxxxxx publicado no DR n.º xxxxxxxxxxxx, de**

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

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

RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS:

Percurso Profissional / Contributos para a função a que se candidata/ Motivação para a função/ Trabalho em equipa/Averiguação dos conhecimentos sobre o posto de trabalho a ocupar.

Natália de Freitas Mendes

Avençado de forma digital por Natália de Freitas Mendes, D.N.C. P.I. o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social I.P. em Natália de Freitas Mendes, Dado: 2023.03.02 12:22:42 Z

Maria de Fátima Soares da Costa

Avençado de forma digital por Maria de Fátima Soares da Costa, D.N.C. P.I. o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social I.P. em Maria de Fátima Soares da Costa, Dado: 2023.03.02 16:47:20 Z

FLORBELA LUCIANO BENTO

Avençado de forma digital por FLORBELA LUCIANO BENTO, Dado: 2023.03.02 16:47:20 Z

Descrição dos Critérios de Avaliação:			
Classificação	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.
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.	Revela elevada 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.
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.	Revela 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.	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.	Revela incapacidade de integração no funcionamento do serviço. Evidencia ausência de conhecimentos sobre o posto de trabalho a ocupar.

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

Natália
de
Freitas
Mendes

Maria de
Fátima Soares
da Costa

FLORBELA
LUCIANO
BENTO



Anexo I

Ocupação de 1 posto de trabalho para a categoria e carreira de assistente operacional do mapa de pessoal do IGFSS, I.P.

Aviso nº

Nome do/a candidato/a

Classificação Final

Habilitação Literária

1 ou mais graus acima do nível da escolaridade obrigatória exigida (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP

Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP

	Valores	(x)	
	20		0
	15		0
Total	0		0
Total HL	0		0

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

Formação profissional dos últimos 5 anos

Ações de formação de caráter específico na área funcional do posto de trabalho

- Ação de Formação sem indicação da duração
- Ação de formação de duração até 7 horas
- Ação de formação de duração entre 8 e 21 horas
- Ação de formação de duração entre 21 e 56 horas
- Ação de formação de duração superior a 56 horas

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

Ações de formação de carácter geral

- Ação de Formação sem indicação da duração
- Ação de formação de duração até 7 horas
- Ação de formação de duração entre 8 e 21 horas
- Ação de formação de duração entre 21 e 56 horas
- Ação de formação de duração superior a 56 horas

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

Experiência Profissional $EP = (3 EPE + EPG)/4$

Desempenho efectivo de funções

Experiência profissional específica ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas

- Até 2 anos
- > 2 e < ou igual 5 anos
- Igual ou >6 e <10 anos
- Igual ou > 10 anos

	Valores	(x)	
	12		0
	14		0
	18		0
	20		0
Total	0		0
Total EPE	0		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		0
	12		0
	15		0
	20		0
Total	0		0

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

	Total EPG	0
Avaliação do desempenho		0
Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.	Valores	(nº)
Avaliação de Inadequado	0	
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	12	
	Total	0
	Total AD	0
$AC = (1HL + 2FP + 6EP + AD)/10$	Classificação Final	0