

**Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de dois (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.**

**Ata Número Um**

Ao um dia do mês de março de 2021, pelas 16H00, 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 dois (2) postos de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior, 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.º Vogal (efetivo):** Maria de Fátima Costa, coordenadora do Núcleo de Contratação Pública, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

**2.º Vogal (efetivo):** Ana Filipa Ledo Fernandes Garrido de Figueiredo, 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 desenvolvimento e de questões de resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falso, 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, 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
Licenciatura em Engenharia Civil, Engenharia Electrotécnica, Engenharia Mecânica, Engenharia Electromecânica e Arquitetura	20
Licenciatura em outras engenharias	15
Outras licenciaturas	12

**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: -----

- Cada semana corresponde a 35 horas e cada dia de formação equivale a 7 (sete) horas; -----
- Caso não se verifique a indicação da carga horário, é considerada que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos; -----
- 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 carater específico na área das infraestruturas físicas:** -----

Ações de formação de carater específico na área das infraestruturas físicas	Valores
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	5

b. **Ações de formação de carater geral:** -----

Ações de formação de carácter geral	Valores
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:** -----

Experiência profissional específica	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 3 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 do desempenho -Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro	Valores
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

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: -----

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

- 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: -----

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

- 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 17H45 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 IP,  
cn=Natália de Freitas Mendes  
Dados: 2021.03.01 17:57:27 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 IP,  
cn=Maria de Fátima Soares da  
Costa  
2021.03.01 18:23:31 Z

*Fátima Costa*

**2.º Vogal**

**ANA FILIPA LEDO  
FERNANDES  
GARRIDO DE  
FIGUEIREDO**

Assinado de forma digital  
por ANA FILIPA LEDO  
FERNANDES GARRIDO DE  
FIGUEIREDO  
Dados: 2021.03.01  
18:34:45 Z

*Filipa Figueiredo*

Anexo I

Maria de  
Fátima Soares  
da Costa

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

ANA FILIPA  
LEDO  
FERNANDES  
GARRIDO  
FIGUEIREDO

<b>Habilitação Literária</b>		0
Licenciatura em Engenharia Civil, Engenharia Electrotécnica, Engenharia Mecânica, Engenharia Electromecânica e Arquitetura;	Valores (x)	
Licenciatura em outras engenharias	20 <input type="text"/>	
Outras licenciaturas	15 <input type="text"/>	
	12 <input type="text"/>	
	Total 0	0
	Total HL	0
<b>Formação Profissional</b> $FP = (4 AFE + AFG)/5$		0
<b>Formação profissional dos últimos 5 anos</b>		
Ações de formação de carácter específico na área das infraestruturas físicas		Valores (nº)
Ação de formação de duração até 7 horas	1 <input type="text"/>	
Ação de formação de duração entre 8 e 21 horas	2 <input type="text"/>	
Ação de formação de duração entre 21 e 56 horas	4 <input type="text"/>	
Ação de formação de duração superior a 56 horas	5 <input type="text"/>	
	Total 0	0
	Total AFE	0
Ações de formação de carácter geral		Valores (nº)
Ação de formação de duração até 7 horas	0,5 <input type="text"/>	
Ação de formação de duração entre 8 e 21 horas	1 <input type="text"/>	
Ação de formação de duração entre 21 e 56 horas	2 <input type="text"/>	
Ação de formação de duração superior a 56 horas	3 <input type="text"/>	
	Total 0	0
	Total AFG	0
<b>Experiência Profissional</b> $EP = (3 EPE + EPG)/4$		0
<b>Desempenho efectivo de funções</b>		
<b>Experiência profissional específica</b>		Valores (x)
Até 2 ano	12 <input type="text"/>	
> 2 e < ou igual 5 anos	14 <input type="text"/>	
Igual ou >6 e <10 anos	18 <input type="text"/>	
Igual ou > 10 anos	20 <input type="text"/>	
	Total 0	0
	Total EPE	0
<b>Experiência profissional geral</b>		Valores (x)
Até 3 anos	8 <input type="text"/>	
igual ou > 3 e < 9 anos	12 <input type="text"/>	
Igual ou >9 e <15 anos	15 <input type="text"/>	
Igual ou > 15 anos	20 <input type="text"/>	
	Total 0	0
	Total EPG	0
<b>Avaliação do desempenho</b>		0
Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.		Valores (nº)
Avaliação de Inadequado	0 <input type="text"/>	
Avaliação de Adequado	14 <input type="text"/>	
Avaliação de Relevante	17 <input type="text"/>	
Avaliação de Excelente	20 <input type="text"/>	
Ausência de avaliação do desempenho em ano relevantes para o procedimento em curso	12 <input type="text"/>	
	Total 0	0
	Total AD	0
<b>AC = (1HL + 2 FP + 6EP + AD)/10</b>		<b>Classificação Final</b> 0





## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - 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:

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:**

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, proatividade 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.
<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. Gosta de trabalhar em equipa.	Regra geral, expressa 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 interações que manteve foram satisfatórias, na sua maioria.	Expressa 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.