



Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, previsto no mapa de pessoal do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.-----

ATA Nº 1

Aos dezasseis do mês de setembro do ano de 2019, pelas 10.00 horas na Direção de Qualidade e Comunicação do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. (IGFSS, I.P.), sito na Av. Manuel da Maia n.º 58 em Lisboa, reuniu o Júri designado, por despacho da Presidente do IGFSS, I.P., de doze de setembro de 2019, do procedimento concursal para a ocupação de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior. -----

Presidente: Maria de Fátima Espadaneira Mendes, diretora da Direção de Qualidade e Comunicação. -----

1º Vogal efetiva: Victor Manuel Semblano Botelho, técnico superior da Direção de Qualidade e Comunicação, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. -----

2º Vogal efetiva: Ana Filipa Ledo Fernandes Garrido de Figueiredo, técnica superior do Núcleo de Recrutamento e Gestão Técnica da Direção de Recursos Humanos. -----

Esta 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. -----

Os métodos de seleção a utilizar são, 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 (LTFP), a Prova de Conhecimentos (PC) ou 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. Será, ainda, utilizado o método de seleção facultativo “Entrevista Profissional de Seleção” (EPS), a aplicar a todos os candidatos. -----

**A Avaliação Curricular (AC)** — visa analisar e valorar a qualificação dos candidatos, designadamente a académica, complementar, percurso profissional e avaliação de desempenho. -----

**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, sendo permitida a consulta de legislação/documentação exclusivamente em suporte papel versando sobre a seguinte legislação:-----

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – aprova o novo Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 84/2012, de 30 de março – aprova a orgânica do IGFSS, I.P.; Portaria n.º 417/2012, de 19 de dezembro – aprova os estatutos do IGFSS, I.P.; Deliberação n.º 361/2013, de 12 de fevereiro – Cria as unidades orgânicas dependentes do Departamento de Gestão e Administração e define as suas competências. -----

H.  
V. da B. Barros

Normas: NP EN ISO 9001:2015 – Sistemas de gestão da qualidade- Requisitos; NP EN ISO 9000:2015 – Sistemas de gestão da qualidade - Fundamentos e vocabulário; NP EN ISO 19011:2019 – Linhas de orientação para auditorias a sistemas de gestão e NP 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. -----

**A entrevista profissional de seleção (EPS)** — visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A prova de conhecimentos, a avaliação curricular e a entrevista profissional têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 (nove e meio) valores num deles, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

Para efeitos de **Classificação Final (CF)** o método, prova de conhecimentos ou avaliação curricular terá a ponderação de 70 % e a avaliação da entrevista profissional de Seleção (EPS) terá a ponderação de 30 %, resultando da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = 70 \% PC + 30 \% EPS$$

ou

$$CF = 70 \% AC + 30 \% EPS$$

A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e, em caso de igualdade de classificação aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Após a análise das candidaturas e validação dos documentos o Júri irá proceder à aplicação do 1º método de seleção, que irá consistir na prova de conhecimentos ou avaliação curricular, conforme os candidatos se incluíam, respetivamente, no âmbito n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

Para a Avaliação Curricular (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), em que se pondera a titularidade do nível habilitacional; -----
- A formação profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional; -----
- A experiência profissional (EP), em que se pondera o desempenho efetivo de funções na Administração Pública, em especial com relevância para o posto de trabalho, bem como outras funções desempenhadas, com avaliação da sua natureza e duração; -----
- A avaliação de desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a 3 anos; -----

Assim, o Júri deliberou estabelecer a seguinte fórmula de cálculo para a avaliação curricular (AC): -----

$$AC = 2HL + 2FP + 5EP + AD$$

10

fe.  
V. M. Beloche

- a) No fator habilitação literária (HL), o Júri deliberou definir e valor o seguinte nível literário; -----

Habilitações ao nível de mestrado ou doutoramento	20 valores
Habilitações ao nível do grau de licenciatura	18 valores

- b) No fator formação profissional (FP), o Júri deliberou ponderar as participações em ações de formação e aperfeiçoamento profissional dos últimos 5 anos que se relacionam com o contexto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar através da seguinte fórmula de cálculo: -----

$$FP = \frac{4AFE + AFG}{5}$$

Em que: -----

AFE = Ações de formação de carácter específico, designadamente nas áreas das normas NP EN ISO 9001 e NP 4552:2016

AFG = Ações de formação de carácter geral; -----

- 1) No item relativo à frequência de *ações de formação de carácter específico (AFE)*, o Júri deliberou ponderar a duração de cada ação de formação profissional que esteja diretamente relacionada com o posto de trabalho até à pontuação máxima total de vinte (20) valores, do modo seguinte: -----

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 horas	5 valores

- 2) No item relativo à frequência de *ações de formação de carácter geral (AFG)*, o Júri deliberou ponderar a duração de cada ação de formação profissional que não esteja diretamente relacionada com o posto de trabalho, mas que contribua de maneira relevante para o seu desempenho, até à pontuação máxima total de vinte (20) valores, do modo seguinte: -----

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 valores
Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas	2 valores
Ação de formação de duração superior a 60 horas	2,5 valores

- 3) O Júri deliberou atribuir também a pontuação de 0,25 valores a cada uma das ações de formação e aperfeiçoamento profissional que sejam consideradas como relevantes para desempenho das funções e para as quais não seja indicada a respetiva duração. -----

*H. V. B. ...*

c) No fator *experiência profissional (EP)*, o Júri deliberou estabelecer a seguinte fórmula de cálculo: -----

-----EP = DEF-----

Em que: -----

-----DEF = Desempenho efetivo de funções-----

Na avaliação deste fator de apreciação, o júri deliberou considerar o *desempenho efetivo de funções (DEF)* nos seguintes termos. -----

1) DEF — Na avaliação deste *item*, o Júri deliberou ponderar o desempenho efetivo de funções na Administração Pública, aferida em relação às exigências, complexidade e responsabilidades do posto de trabalho, através da seguinte fórmula de cálculo: -----

-----DEF =  $\frac{2 \text{ EPE} + \text{EPG}}{3}$ -----

-----3-----

Em que: -----

-----EPE = Experiência profissional específica-----

-----EPG = Experiência profissional geral-----

O júri deliberou considerar neste *item* a *experiência profissional específica (EPE)* e a *experiência profissional geral (EPG)*, medidas em anos seguidos ou interpolados, em conformidade com as ações seguintes: -----

2) EPE — Na avaliação deste *item*, o Júri deliberou, ponderar o desempenho efetivo de funções públicas nas áreas de atividade correspondentes aos lugares a preencher: -----

Até 1 ano	16 valores
Igual ou > 1 e < 3 anos	18 valores
Igual ou > 3 anos	20 valores

3) EPG — Na avaliação deste *item*, o Júri deliberou ponderar a duração temporal do exercício de funções públicas em grau de complexidade igual ou imediatamente inferior ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, nos termos seguintes: -----

Até 1 ano	14 valores
Igual ou > 1 e < 3 anos	16 valores
Igual ou > 3 e < 5 anos	18 valores
Igual ou > 5 anos	20 valores

d) No fator *avaliação do desempenho (AD)*, o Júri deliberou atender às 2 últimas avaliações obtidas pelo trabalhador, em período não superior a 4 anos, tendo o júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 9 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorizações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho relevantes, expressa até às centésimas. -----

Este fator obedece à seguinte escala de conversão: -----



A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e n.º 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, ou seja, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzidos na escala de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----  
Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à EPS ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos. -----

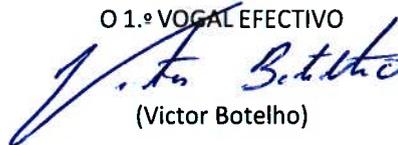
Nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a sessão, pelas 12.00 horas da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada, se acha conforme, pelo que segue assinada pelos membros do Júri presentes. -----

A PRESIDENTE DO JÚRI



(Fátima Mendes)

O 1.º VOGAL EFECTIVO



(Victor Botelho)

A 2.ª VOGAL EFECTIVA



(Filipa Figueiredo)

*Handwritten signatures and initials:*  
P.  
V. K. B. Santos

**Anexo I**

**Ocupação de 2 posto de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IGFSS, I.P., para a Direção de Qualidade e Comunicação do Departamento de Gestão e Administração**

Aviso nº

Nome do/a candidato/a

Classificação Final

**Habilitação Literárias**

		Valores (x)	0
Habilitações ao nível de mestrado ou doutoramento		20 <input type="checkbox"/>	
Habilitações ao nível do grau de Licenciatura		18 <input type="checkbox"/>	
	Total	0	0
	Total HL		0

**Formação Profissional**

**Formação profissional dos últimos 5 anos**

Ações de formação de carácter específico, designadamente nas áreas das normas NP EN ISO 9001 e		Valores (nº)	
Ação de formação sem indicação da duração		0,25 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração até 6 horas		1 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas		2 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas		3 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas		4 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração superior a 60 horas		5 <input type="checkbox"/>	
	Total	0	0
	Total AFE		0

**Ações de formação de carácter geral**

Ação de formação de duração até 6 horas		0,5 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas		1 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas		1,5 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas		2 <input type="checkbox"/>	
Ação de formação de duração superior a 60 horas		2,5 <input type="checkbox"/>	
	Total	0	0
	Total AFG		0

**Experiência Profissional**

**Desempenho efectivo de funções**

**Experiência profissional específica**

Até 1 ano		16 <input type="checkbox"/>	
Igual ou > 1 e < 3 anos		18 <input type="checkbox"/>	
Igual ou > 3 anos		20 <input type="checkbox"/>	
	Total	0	0
	Total EPE		0

**Experiência profissional geral**

Até 3 anos		14 <input type="checkbox"/>	
Igual ou > 1 e < 3 anos		16 <input type="checkbox"/>	
Igual ou > 3 e < 5 anos		18 <input type="checkbox"/>	
Igual ou > 5 anos		20 <input type="checkbox"/>	
	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		9 <input type="checkbox"/>	
Avaliação de Adequado		16 <input type="checkbox"/>	
Avaliação de Relevante		18 <input type="checkbox"/>	
Avaliação de Excelente		20 <input type="checkbox"/>	
Ausência de avaliação do desempenho em anos relevantes para o procedimento em curso		14 <input type="checkbox"/>	
	Total	0	0
	Total AD		0

**Classificação Final** **0**





24/11/2014  
 V. B. T. da

**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, 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 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.
<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.	Evidência 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.