

**Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) 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 Um**

Aos 12 dias do mês de outubro de 2023, pelas 10.00h, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, designado por despachos de 29 de dezembro de 2022 e 09 de outubro de 2023 da Presidente do Conselho Diretivo do IGFSS, I.P., para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções na Direção de Qualidade e Comunicação, integrada no Departamento de Gestão e Administração. -----

Estiveram presentes na reunião os seguintes elementos do Júri: -----

**Presidente:** José Carlos Batista de Figueiredo, diretor do Departamento de Gestão e Administração; -----

**1.º Vogal efetivo:** Joana Vilela Alves da Silva, técnica superior da Direção de Qualidade e Comunicação, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

**2.º Vogal efetivo:** Ana Filipa Ledo Fernandes Garrido de Figueiredo, coordenadora do Núcleo de Recrutamento e Gestão Técnica 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. -----

**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 Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar a todos os candidatos. -----

Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de avaliação facultativo. -----

**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 a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, constando de prova escrita, de natureza teórica, de realização coletiva, com questões de desenvolvimento e 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 20.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, 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) é aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a 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 aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

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

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: -----

- Licenciatura, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional – 20 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 horas – 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 horas – 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 Específica:** -----

- 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, nos seguintes termos: -----

- 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: -----

$$AC = (2 HL + 2 FP + 5 EP + AD)/10$$

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

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

Em que: -----

**AC** = Avaliação Curricular -----

**HL** = Habilitações Literárias -----

**FP** = Formação Profissional -----

**AFE** = Ações de Formação de Caráter Específico -----

**AFG** = Ações de Formação de Caráter Geral -----

**EP** = Experiência Profissional -----

**EPE** = Experiência Profissional Específica -----

**EPG** = Experiência Profissional Geral -----

**AD** = Avaliação de Desempenho -----

**1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**-----

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria, será aplicada como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter

informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A utilização deste método permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

O Júri determinou o seguinte: -----

- A EAC terá uma duração aproximada de 30 minutos e será baseada num guião a definir pelo júri antes da realização da primeira entrevista, composto por um conjunto de questões temáticas a aplicar a todos os candidatos. -----
- Na Entrevista de Avaliação de Competências serão avaliadas as seguintes competências: -----
  - C1 Planeamento e Organização -----
  - C2 Adaptação e Melhoria Contínua -----
  - C3 Conhecimentos Especializados e Experiência -----
  - C4 Trabalho de Equipa e Cooperação -----
  - C5 Tolerância à Pressão e Contrariedades -----
- A classificação de cada competência será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----
- A cada competência estão associados quatro comportamentos, cuja avaliação individual será pontuada com 1 ou 0, conforme sejam ou não demonstrados, respetivamente. -----

Mais deliberou o Júri que a soma da pontuação obtida nos comportamentos de cada competência corresponderá aos níveis classificativos, nos seguintes termos: -----

- 4 pontos = Elevado (20 valores); -----
- 3 pontos = Bom (16 valores); -----
- 2 pontos = Suficiente (12 valores); -----
- 1 ponto = Reduzido (8 valores); -----
- 0 pontos = Insuficiente (4 valores). -----

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação: -----

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)/5$$

Em que: -----

C = Competências -----

**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: -----

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

em que: -----

**CF** = Classificação Final -----

**PC** = Prova de Conhecimentos -----

**AC** = Avaliação Curricular -----

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.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 5 do artigo 15.º da Portaria. -----
- 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 e decidido lavrar a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes. -----

**Presidente**

**1.º Vogal**

**2.º Vogal**

\_\_\_\_\_  
*José Carlos Batista de Figueiredo*

\_\_\_\_\_  
*Joana Vilela Alves da Silva*

\_\_\_\_\_  
*Ana Filipa Ledo Fernandes  
Garrido de Figueiredo*