

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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 cinco dias do mês de junho do ano de 2019, pelas 14.00 horas na Direção de Administração e Infraestruturas 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 oito de maio de 2019, do procedimento concursal para a ocupação de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior. -----

Presidente: Dr. Rui Manuel Simões Almeida, Diretor da Direção de Administração e Infraestruturas. -----

1º Vogal efetiva: Dr.ª Maria de Fátima Soares da Costa, Coordenadora do Núcleo de Infraestruturas Físicas e Contratação Pública da Direção de Administração e Infraestruturas, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. ----

2º Vogal efetiva: Dr.ª 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:-----

Regime Geral – Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro (república com o Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro) Lei-quadro dos Institutos Públicos; Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro – Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social; Decreto-Lei n.º 84/2012, de 30 de março - Orgânica do IGFSS, IP; Portaria n.º 417/2012, de 19 de dezembro - Estatutos do IGFSS, IP. -----

Gestão Orçamental - Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro - Lei de Bases da Contabilidade Pública; Decreto-Lei n.º 155/92 de 28 de julho - Regime da Administração Financeira do Estado; Lei n.º 8/2012, D.R. n.º 37, Série I, de 21 de fevereiro - Aprova as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas; Decreto-Lei n.º 127/2012, D.R. n.º 119, de 21 de junho - Contempla as normas legais disciplinadoras dos procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro e à operacionalização da prestação de informação nela prevista (com as posteriores revisões e alterações); Lei n.º 3/2010, de 27 de abril - Estabelece a obrigatoriedade de pagamento de juros de mora pelo Estado pelo atraso no cumprimento de qualquer obrigação pecuniária; Lei de Orçamento de Estado (anual); Decreto-Lei de Execução Orçamental (anual). -----

Contratação Pública - Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho (artigos 16.º a 22.º e 29.º); Decreto-Lei n.º 37/2007, de 19 de fevereiro – Cria a Agência Nacional de Compras Públicas (ANCP) os pressupostos para o Sistema Nacional das Compras Públicas (SNCP); Decreto-Lei n.º 117-A/2012, de 14 de junho – Cria a Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P., abreviadamente designada por ESPAP, I. P.; Portaria n.º 772/2008, de 6 de agosto – Define as categorias de bens e serviços cujos acordos-quadro e procedimentos de aquisição são celebrados e conduzidos pela ANCP; Regulamento n.º 330/2009, D.R. n.º 146, Série II, de 30 de julho - Regulamento do Sistema Nacional de Compras Públicas; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos (com as posteriores revisões e alterações); Vocabulário Comum para os Contratos Públicos (CPV) - Regulamento (CE) n.º 213/2008 da Comissão de 28 de novembro de 2007 que altera o Regulamento (CE) n.º 2195/2002 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo ao Vocabulário Comum para os Contratos Públicos (CPV) e as Diretivas do Parlamento Europeu e do Conselho 2004/17/CE e 2004/18/CE, relativas aos processos de adjudicação de contratos, no que respeita à revisão do CPV; Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto - Regula a disponibilização e a utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública e transpõe o artigo 29.º da Diretiva 2014/23/UE, o artigo 22.º e o anexo IV da Diretiva 2014/24/UE e o artigo 40.º e o anexo V da Diretiva 2014/25/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, revogando o Decreto-Lei n.º 143-A/2008, de 25 de julho; Decreto-Lei n.º 143-A/2008, de 25 de julho – Princípios e regras gerais a que devem obedecer as comunicações, troca e arquivo de dados e informações, previstos no Código dos Contratos Públicos; Portaria n.º 85/2013, de 27 de fevereiro - Portal dos Contratos Públicos; Portaria n.º 57/2018 de 26 de fevereiro - Regras de funcionamento e de gestão do portal dos contratos; Lei n.º 96/2015 de 17 de agosto - Disponibilização e utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública; Regulamento Delegado (UE) n.º 2017/2365 da Comissão de 18 de dezembro de 2017 que altera a Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho no respeitante aos limiares de aplicação no contexto dos processos de adjudicação de contratos; Regulamento de Execução (UE) 2016/7 da Comissão, de 5 de janeiro de 2016, que estabelece o formulário-tipo do Documento Europeu Único de Contratação Pública; Portaria n.º 371/2017, 14 de dezembro 2017 - Estabelece os modelos de anúncio aplicáveis aos procedimentos pré-contratuais previstos no Código dos Contratos Públicos; Portaria n.º 372/2017, de 14 de dezembro - Define as regras

e os termos de apresentação dos documentos de habilitação do adjudicatário no âmbito de procedimentos de formação de contratos públicos; Decreto-Lei n.º 107/2012, D.R. n.º 97, Série I, de 18 de maio - Regula o dever de informação e a emissão de parecer prévio relativos à aquisição de bens e à prestação de serviços no domínio das tecnologias de informação e comunicação; Decreto-Lei n.º 151/2015, de 6 de agosto - Estabelece a obrigatoriedade de consulta da Rede Operacional de Serviços Partilhados de Tecnologias de Informação e Comunicação da Administração Pública no âmbito dos procedimentos de aquisição de bens e serviços de tecnologias de informação e comunicação e regula a aquisição e a utilização de serviços de comunicação pela Administração Pública; Despacho n.º 15547/2012, de 30 de maio, publicado em Diário da República, 2.ª série — N.º 236 — 6 de dezembro de 2012 - Centralização na Unidade Ministerial de Compras do MSSS da condução dos procedimentos de contratação das aquisições; Decreto-Lei n.º 67/2003, de 8 de abril – Aspectos da venda de bens de consumo e das garantias a ela relativas, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84/2008, de 21 de maio; Diretiva 2014/55/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril - Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à faturação eletrónica nos contratos públicos. -----

Infraestruturas Físicas – Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril – Cadastro e inventário dos bens do Estado (CIBE); Decreto-Lei n.º 170/2008, de 26 de agosto – Regime jurídico do parque de veículos do Estado; Portaria n.º 383/2009, de 12 de março - Critérios de utilização dos veículos de serviços gerais; Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto – Regime do Património Imobiliário Público. -----

Outros – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 98/97, de 26 de agosto (Lei de organização e processo do Tribunal de Contas) – Contempla diversos aspetos inerentes à contratação pública e visto prévio; Resolução n.º 14/2011 do Tribunal de Contas, DR, 2.ª série, n.º 9, de 14 de janeiro de 2009 (Instrução e tramitação dos processos de fiscalização prévia); Resolução n.º 1/2009 do Tribunal de Contas, Diário da República, 2.ª série, n.º 156, de 16 de agosto de 2011 (Organização de processos relativos a contratos adicionais); Recomendação n.º 1/2015, de 7 de janeiro - Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção sobre prevenção de riscos de corrupção na contratação pública.-----

**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):

$$AC = \frac{2HL + 2FP + 5EP + AD}{10}$$

-----10-----

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

Habilitações ao nível pós-graduação, de mestrado ou doutoramento	20 valores
Habilitações ao nível do grau de Licenciatura	18 valores

- 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:

$$FP = \frac{4AFE + AFQ + AFG}{6}$$

-----6-----

Em que:

AFE= Ações de formação de carácter específica;

AFQ= Formação nas áreas da norma ISO 9001:2008/ISSO 9001:2015 e Balanced Scorecard (BSC);

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: -----

<i>Ação de formação de duração até 6 horas</i>	<i>1 valor</i>
<i>Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas</i>	<i>2 valores</i>
<i>Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas</i>	<i>3 valores</i>
<i>Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas</i>	<i>4 valores</i>
<i>Ação de formação de duração superior a 60 horas</i>	<i>5 valores</i>

- 2) No item relativo à frequência de *ações de formação na áreas da norma ISO 9001:2008/ISSO 9001:2015 e Balanced Scorecard (BSC), (AFQ)*, 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: -----

<i>Ação de formação de duração até 6 horas</i>	<i>0,5 valor</i>
<i>Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas</i>	<i>1 valor</i>
<i>Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas</i>	<i>1,5 valores</i>
<i>Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas</i>	<i>2 valores</i>
<i>Ação de formação de duração superior a 60 horas</i>	<i>2,5 valores</i>

- 3) 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: -----

<i>Ação de formação de duração até 6 horas</i>	<i>0,5 valor</i>
<i>Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas</i>	<i>1 valor</i>
<i>Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas</i>	<i>1,5 valores</i>
<i>Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas</i>	<i>2 valores</i>
<i>Ação de formação de duração superior a 60 horas</i>	<i>2,5 valores</i>

- 4) 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. -----

- 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	14 valores
> 1 e < ou igual 5 anos	16 valores
Igual ou > 6 e < 10 anos	18 valores
Igual ou > 10 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 3 anos	8 valores
Igual ou > 3 e < 9 anos	12 valores
Igual ou > 9 e < 15 anos	16 valores
Igual ou > 15 anos	20 valores

- d) No fator *avaliação do desempenho (AD)*, o Júri deliberou atender às 3 últimas avaliações obtidas pelo trabalhador, em período não superior a 6 anos, tendo o júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 9 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas às



classificações obtidas na avaliação de desempenho relevantes, expressa até às centésimas. -----  
-----

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

1) Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. -----

Avaliação de Inadequado	9 valores
Avaliação de Adequado	14 valores
Avaliação de Relevante	17 valores
Avaliação de Excelente	20 valores

2) Sempre que o candidato não tiver avaliação do desempenho em ano(s) relevante(s) para o procedimento em curso, será atribuída a valoração de 12 valores. -----

Concluída a primeira fase de aplicação do método de seleção, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), procede-se à segunda fase, que será aplicável apenas aos candidatos que tenham obtido uma classificação igual ou superior a 9,5 valores. -----

Para a *Entrevista Profissional de Seleção* (EPS) será elaborada uma grelha, na qual estarão descritas a experiência e conhecimentos exigidos do posto de trabalho, bem como as competências chave essenciais para uma boa adaptação ao mesmo. -----

A Entrevista Profissional de Seleção será valorada em função dos seguintes critérios: -----

- 1) *Enquadramento Profissional, Académico e Conhecimentos sobre a função:* -----
  - Neste ponto será avaliado 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. -----
- 2) *Características Pessoais:* -----
  - Neste ponto, o Júri irá avaliar 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. -----
- 3) *Capacidade de Comunicação:* -----
  - Será avaliada a capacidade de comunicação e postura pessoal dos candidatos, ao nível de expressão, fluência verbal, coerência e objetividade do discurso e riqueza vocabular. -----
- 4) *Motivação demonstrada para a Função:* -----
  - Será avaliada a motivação revelada pelo candidato para a integração no posto de trabalho em concurso, bem como as suas perspetivas e conhecimentos sobre o mesmo. -----



SEGURANÇA SOCIAL



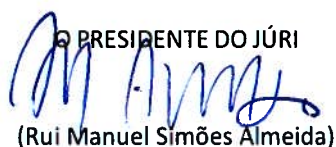
INSTITUTO  
DE GESTÃO FINANCEIRA  
DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

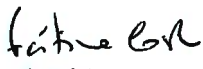
Cada um dos critérios indicados tem associados vários subcritérios de avaliação, constantes no Anexo II – Grelha Individual de Avaliação, desta ata. -----


A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e nº 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 16.00 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. -----

O PRESIDENTE DO JÚRI  
  
(Rui Manuel Simões Almeida)

A 2.ª VOGAL EFECTIVA  
  
(Maria de Fátima Soares da Costa)

A 2.ª VOGAL EFECTIVA  
  
(Ana Filipa Ledo Fernandes Garrido de Figueiredo)



Anexo I

Ocupação de 2 posto de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IGSS, I.P., para a Direção de Administração e Infraestruturas do Departamento de Gestão e Administração

Aviso nº

Nome do/a candidato/a

Classificação Final

**Habilitação Literárias**

Habilitações ao nível de pós-graduação, mestrado ou doutoramento

Habilitações ao nível do grau de Licenciatura

Valores (x)		
20	<input type="checkbox"/>	
18	<input type="checkbox"/>	
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="checkbox"/>	
1	<input type="checkbox"/>	
2	<input type="checkbox"/>	
3	<input type="checkbox"/>	
4	<input type="checkbox"/>	
5	<input type="checkbox"/>	
Total	0	0
Total AFE		0

**Ações de formação nas áreas da norma ISO 9001:2008/ISO 9001:2015, Balanced Scorecard (BSC)**

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

0,5	<input type="checkbox"/>	
1	<input type="checkbox"/>	
1,5	<input type="checkbox"/>	
2	<input type="checkbox"/>	
2,5	<input type="checkbox"/>	
Total	0	0
Total AFQ		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

0,5	<input type="checkbox"/>	
1	<input type="checkbox"/>	
1,5	<input type="checkbox"/>	
2	<input type="checkbox"/>	
2,5	<input type="checkbox"/>	
Total	0	0
Total AFG		0

**Experiência Profissional**

**Desempenho efectivo de funções**

**Experiência profissional específica**

Até 1 ano

> 1 e < ou igual 5 anos

Igual ou >6 e <10 anos

Igual ou > 10 anos

Valores (x)		
14	<input type="checkbox"/>	
16	<input type="checkbox"/>	
18	<input type="checkbox"/>	
20	<input type="checkbox"/>	
Total	0	0
Total EPE		0

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

**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

12

16

20

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 anos relevantes para o procedimento em curso

Valores (nº)

9

14

17

20

10

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 2 postos de trabalho;**

**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	<b>Enquadramento Profissional</b> – 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.	<b>Características Pessoais</b> – 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.	<b>Comunicação</b> - avalia a capacidade de comunicação e postura pessoal do candidato, ao nível de expressão, fluência verbal, coerência e objectividade do discurso e riqueza vocabular.	<b>Motivação para a função</b> - 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 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.	

10  
19/12