

**Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. - Mandatário SPE Lisboa I**

**Ata Número Um**

Ao dia sete do mês de julho de 2021, pelas 10H00, 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 29 de junho de 2021, da Presidente do Conselho Diretivo do IGFSS, I.P., para preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções na Secção de Processo Executivo de Lisboa I, integrada na Direção de Recuperação Executiva do Departamento de Gestão da Dívida. -----

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

Presidente: Sónia Filipa Arsénio Luís Almeida Paixão, coordenadora da Secção de Processo Executivo de Lisboa I;

1.º Vogal efetivo: Ana Margarida Parreira Colaço Rodrigues Castanheira, técnica superior da Direção Secção de Processo Executivo de Lisboa I, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Florbela Luciano Bento, técnica superior 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. -----

**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 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 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 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 académica ou profissional, 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: -----

**a) Habilitação Literária (HL) - Ponderação do nível habilitacional detido;** -----

Para ponderação deste fator, para além da habilitação literária, os candidatos têm de ter inscrição válida como membro efetivo na Ordem dos Advogados. Assim, o júri deliberou fixar a seguinte valoração: -----

- Licenciatura em Direito e estágio na Ordem dos Advogados concluído com aprovação e respetiva inscrição na associação pública profissional - 20 Valores. -----

Os candidatos licenciados em Direito e sem aprovação e respetiva inscrição na Ordem dos Advogados, bem como os detentores de outras licenciaturas serão excluídos do presente procedimento concursal. -----

**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 de acordo com o discriminado na ficha em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante. -----

**Assim:** -----

- 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: -----

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

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

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

Em que: -----

**AC** = Avaliação curricular -----

**HL** = Habilitações literárias -----

**FP** = Formação profissional -----

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

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

**EP** = Experiência profissional -----

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

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

**AD** = Avaliação de desempenho -----

## 1. 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: -----

- 4 (insuficiente); -----
- 8 (reduzido); -----
- 12 (suficiente); -----
- 16 (bom); -----
- 20 (elevado). -----

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

a) **Enquadramento Profissional** - Em que se avaliará a coerência do percurso profissional, a adequação da sua formação académica e profissional e a experiência do candidato em tarefas relevantes para o posto de trabalho a concurso; -----

b) **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; -----

c) **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; -----

d) **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. -----

**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:

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

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 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 8 do artigo 20.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 reunião do júri pelas 11H00, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida, foi aprovada, por se encontrar em conformidade, e assinada pelos elementos do Júri presentes.

**Presidente**

**1.º Vogal**

**2.º Vogal**

Sónia Filipa  
Arsénio Luís de  
Almeida Paixão

Assinado de forma digital por  
Sónia Filipa Arsénio Luís de  
Almeida Paixão  
Dados: 2021.07.07 10:33:45  
+01'00'

Assinado por: ANA MARGARIDA PARREIRA  
COLAÇO RODRIGUES CASTANHEIRA  
Num. de Identificação: B112133061  
Data: 2021.07.07 10:41:53+01'00'

FLORBELA  
LUCIANO  
BENTO

Assinado de forma  
digital por FLORBELA  
LUCIANO BENTO  
Dados: 2021.07.07  
12:46:50 +01'00'

*Sónia Filipa Arsénio Luís Almeida  
Paixão*



CARTÃO DE CIDADÃO  
•••••

*Florbela Luciano Bento*

Anexo I

Ocupação de 1 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

**Habilitação Literárias**

Licenciatura em Direito e estágio na Ordem dos Advogados concluído com aprovação e respetiva inscrição na associação pública profissional

Outras licenciaturas

Valores (x)	
20	<input type="text"/>
0	<input type="text"/>
Total	0
Total HL	0

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

Pós graduação / Ação de formação de duração superior a 60 horas

Valores (nº)	
0,25	<input type="text"/>
1	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>
Total	0
Total AFE	0

0

0

**Pós graduação e 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

Pós graduação / Ação de formação de duração superior a 60 horas

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

0

0

**Experiência Profissional**

**Desempenho efetivo 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="text"/>
16	<input type="text"/>
18	<input type="text"/>
20	<input type="text"/>
Total	0
Total EPE	0

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	<input type="text"/>
12	<input type="text"/>
15	<input type="text"/>
20	<input type="text"/>
Total	0
Total EPG	0

0

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)	
0	<input type="text"/>
15	<input type="text"/>
17	<input type="text"/>
20	<input type="text"/>
12	<input type="text"/>
Total	0
Total AD	0

0

0

**Classificação Final**

0

Sónia Filipa  
Assinado de forma digital por Sónia Filipa Arsénio Luis de Almeida Paixão  
Dados: 2021.07.07 10:36:10 +01'00'

Assinado por : ANA MARGARIDA PARREIRA  
COLAÇO RODRIGUES CASTANHEIRA  
Num. de Identificação: B1112133061

FLORBELA  
LUCIANO BENTO  
Assinado de forma digital por FLORBELA LUCIANO BENTO  
Dados: 2021.07.07 12:44:36 +01'00'

## 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 categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. \_ Mandatário  
 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:**

---



---



---



---



---

Assinado de forma digital  
 por Sónia Filipa Arsénio  
 Luís de Almeida Paixão  
 Dados: 2021.07.07  
 10:37:59 +01'00'

Assinado por: ANA MARGARIDA PARREIRA  
 COLACORRODRIGUES ESTANHEIRA  
 Num. de identificação: 81112133061

Assinado de forma digital por  
 FLORBELA LUCIANO BENTO  
 Dados: 2021.07.07 12:50:07  
 +01'00'

**FLORBELA  
 LUCIANO BENTO**



Descrição dos Critérios de Avaliação:					
	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.	
20 Valores Elevado	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.	
16 Valores Bom	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.	
12 Valores Suficiente	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.	
8 Valores Reduzido	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.	
4 Valores Insuficiente	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.	