

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

Aos 21 dias do mês de outubro de 2021, pelas 10H30, 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 9 de setembro de 2021, da Sr.ª Presidente 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): Florbela Luciano Bento, Técnica Superior 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 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 pré-Bolonha ou Mestrado Integrado em Gestão, Direito, Economia | 20 |
| Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado em Administração Pública | 15 |
| Outras Licenciaturas pré-Bolonha ou Mestrados Integrados | 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 da contratação pública:** -----

| Ações de formação de carater específico na área da contratação pública | 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 | 10 |
| 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 anos relevantes para o procedimento em curso | 12 |

O júri deliberou ainda que, no âmbito da **Avaliação Curricular** seria utilizada a seguinte fórmula:

$$AC = (2HL + 1 FP + 6 EP + 1 AD)/10$$

Em que:

- **AC** = Avaliação curricular
- **HL** = Habilitações literárias
- **FP** = Formação Profissional
- **EP** = Experiência profissional
- **AD** = Avaliação de desempenho

Para o fator **Formação Profissional (FP)** seria utilizada a seguinte fórmula:

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

- **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: -----

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

- **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:

- a) **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; -----
- 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. -----

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 15H00 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

Natália Mendes

Fátima Costa

Florbela Bento