

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

Ao dia 1 do mês de abril de 2022, pelas 14h00, 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 25 de março de 2022, 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 no Núcleo de Recrutamento e Gestão Técnica da Direção de Recursos Humanos, integrada no Departamento de Gestão e Administração, júri este com a seguinte composição: -----

**Presidente:** Cidália Maria de Jesus Marcelino Pereira, diretora da Direção de Recursos Humanos; -----

**1º Vogal:** Sandra Isabel Roque Vida-Larga, coordenadora do Núcleo de Recrutamento e Gestão Técnica da Direção de Recursos Humanos, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

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

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 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 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; -----



SEGURANÇA SOCIAL



Cidália Maria de Jesus Marcelino Pereira

SANDRA ISABEL ROQUE VIDA LARGA
Assinado de forma digital por Filipa Fernandes Figueiredo

Para ponderação do fator Habilitação Literária, o júri deliberou fixar as seguintes valorações: -----

- Licenciatura em Direito, Gestão de Recursos Humanos ou Sociologia - 20 Valores-----
Licenciatura em outras áreas - 18 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: -----

- Um dia de formação equivale a 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 + ações de formação nas áreas da norma ISO 9001:2008/ISSO 9001:2015 e Balanced Scorecard (BSC) -----

- Ação de Formação sem indicação da duração – 0,25 Valores; -----
Ação de formação de duração até seis horas – 1 Valor; -----
Ação de formação de duração entre sete 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; -----
Pós-graduação / Ação de formação de duração superior a 60 horas – 5 Valores; -----

Pós-graduação e 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; -----
Pós-graduação / Ação de formação de duração superior a 60 -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; -----
- > um e < ou igual a cinco anos – 16 Valores; -----
- Igual ou > seis e < 10 anos – 18 Valores; -----
- Igual ou > 10 anos – 20 Valores. -----

**Experiência Profissional Geral:** -----

- Até três anos – 8 Valores; -----
- Igual ou > três e < nove anos – 12 Valores; -----
- Igual ou > nove 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 -----

## 2. 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) **Características 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 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**

Cidália Maria de Jesus Marcelino Pereira

*Cidália Maria de Jesus Marcelino Pereira*

**1.º Vogal**

SANDRA ISABEL ROQUE VIDA LARGA

Assinado de forma digital por SANDRA ISABEL ROQUE VIDA LARGA  
Data: 2022.04.01 16:49:30 -01:00

*Sandra Isabel Roque Vida-Larga*

**2.º Vogal**

Filipa Fernandes Figueiredo

Assinado de forma digital por Filipa Fernandes Figueiredo

*Ana Filipa Ledo Fernandes Garrido de Figueiredo*

## Ocupação de um (1) posto 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**

0

Licenciatura em Direito, Gestão de Recursos Humanos ou Sociologia

Valores (x)

20 

Licenciatura em outras áreas

18 

Total 0 0

Total HL 0

**Formação Profissional**

0

**Formação profissional dos últimos 5 anos****Pós-graduação e Ações de formação de caráter específico**

Ações de formação de caráter específico + ações de formação nas áreas da norma ISO 9001:2008/ISSO 9001:2015 e Balanced Scorecard (BSC)

Valores (nº)

Ação de formação sem indicação da duração

0,25 

Ação de formação de duração até 6 horas

1 

Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas

2 

Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas

3 

Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas

4 

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

5 

Total 0 0

Total AFE 0

**Pós-graduação e Ações de formação de caráter geral**

Ação de formação de duração até 6 horas

0,5 

Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas

1 

Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas

1,5 

Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas

2 

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

2,5 

Total 0 0

Total AFG 0

**Experiência Profissional**

0

**Desempenho efetivo de funções****Experiência profissional específica**

Até 1 ano

Valores (x)

&gt; 1 e &lt; ou igual 5 anos

14 

Igual ou &gt;6 e &lt;10 anos

16 

Igual ou &gt; 10 anos

18 

Total 0 0

Total EPE 0

**Experiência profissional geral**

Até 3 anos

Valores (x)

Igual ou &gt; 3 e &lt; 9 anos

8 

Igual ou &gt;9 e &lt;15 anos

12 

Igual ou &gt; 15 anos

15 

Total 0 0

Total EPG 0

**Avaliação do desempenho**

0

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

Valores (nº)

Avaliação de Inadequado

0 

Avaliação de Adequado

14 

Avaliação de Relevante

17 

Avaliação de Excelente

20 

Ausência de avaliação do desempenho em ano relevantes para o procedimento em curso

12 

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 um (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.

Nome do/a Candidato/a:  
Aviso:

Classificação Final:

Critérios de Avaliação	Classificação Nominal do Júri *		Nível Classificativo por maioria	Classificação Quantitativa correspondente **	Fundamentação da decisão:
	Presidente	1º Vogal			
<b>Enquadramento Profissional</b>					
<b>Características Pessoais</b>					
<b>Comunicação</b>					
<b>Motivação para a Função</b>					

\* Níveis Classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente. \*\* Níveis Correspondentes: 20, 16, 12, 8 e 4 valores

### RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS:

Cidália Maria  
de Jesus  
Marcelino  
Pereira

Assinado de forma digital por  
Cidália Maria de Jesus Marcelino  
Pereira  
DN: c. #P.1., o. Instituto de Gestão  
Financeira da Segurança Social I.P.,  
ou. Cidália Maria de Jesus  
Marcelino Pereira,  
Dados: 2022.04.01 17:53:31 +01'00'  
Versão do Adobe Acrobat Reader:  
2022.001.20085

SANDRA ISABEL  
ROQUE VIDA  
LARGA

Assinado de forma digital por  
SANDRA ISABEL ROQUE VIDA LARGA  
Dados: 2022.04.01 16:43:58 +01'00'

Filipa  
Fernandes  
Figueiredo

Assinado de  
forma digital por  
Filipa Fernandes  
Figueiredo



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, proatividade 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, 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.	
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.	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.	
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.	