

Data: 20.02.2025

Local: Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social

Agenda da Sessão	Presentes
Procedimento de recrutamento por mobilidade interna para ocupação de um (1) posto de trabalho na Categoria e carreira de Técnico Superior, do mapa de pessoal do IGFCCS do Departamento de Estudos, Planeamento e Controlo na área de Operações.	João Soares – Presidente
Identificação dos métodos de selecção a utilizar	Luis Sousa – 1º vogal Efetivo
Definição dos critérios e ponderações dos métodos de selecção e avaliação final	Aniete Félix – 2º vogal Efetivo
Crítérios de desempate para ordenação dos candidatos na respectiva ordenação final	

Por despacho de 19.02.2024 da vogal do conselho diretivo do Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P. (IGFCSS, I.P.), emitido ao abrigo das competências delegadas no âmbito do n.º 2.3.5 da Deliberação n.º 25/2022, de 22 de dezembro de 2021, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 5, de 7 de janeiro de 2022, foi autorizada a abertura de procedimento de recrutamento por mobilidade interna para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na categoria e carreira de Técnico Superior, para detentores de licenciatura em Economia, Gestão ou Finanças, para exercer funções no Departamento de Estudos, Planeamento e Controlo (DEPC).

O Júri nomeado para o efeito reuniu, neste dia, com o objetivo de:

1. Identificação dos métodos de selecção a utilizar
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de selecção e avaliação final
3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respectiva ordenação final

1. Identificação dos métodos de selecção a utilizar

Considerando que o procedimento é limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º, conjugado com os artigos 92.º a 100.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º e n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada de Portaria, são adotados para o presente procedimento de recrutamento os seguintes métodos de selecção:

- Avaliação Curricular (AC),
- e
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

J. Soares
JCS

Data: 20.02.2025

Local: Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social

2. Definição dos critérios e ponderações, dos métodos de seleção e avaliação final**2.1. – Avaliação curricular**

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.

- a) Atento o conteúdo do posto de trabalho a ocupar, e o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria, serão valoradas a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho
- b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a soma da avaliação de todos os fatores nos termos infra e considerando-se a valoração até às centésimas:
- Habilitações Académicas (HA), com valoração máxima de 5 valores;
 - Formação Profissional (FP) com valoração máxima de 2 valores;
 - Experiência Profissional (EP) com valoração máxima de 5 valores;
 - Avaliação do Desempenho (AD) com valoração máxima de 8 valores

$$AC = HA + FP + EP + AD$$

- c) Os candidatos que obtenham uma valoração global da AC inferior a 9,5 valores (nove vírgula cinco valores) consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.
- d) A AC terá a ponderação final de 40% na pontuação final do candidato a quem a mesma tenha sido aplicada.

2.2.1 – Habilitações Académicas (HA).

Considerando que a licenciatura numa das áreas postas a concurso (Economia, Gestão ou Finanças) é condição de admissão, serão valoradas, até um máximo de 5 valores, as habilitações académicas superiores às exigidas. Os termos são os seguintes:

Licenciatura numa das áreas postas a concurso: 3 valores

Pós-Graduação numa das áreas postas a concurso: 3,5 valores

Mestrado numa das áreas postas a concurso: 4 Valores

Doutoramento numa das áreas postas a concurso: 5 valores.

Data: 20.02.2025

Local: Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social

2.2.2 – Formação profissional (FP): serão valoradas até um máximo de 2 valores, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional de acordo com o seguinte critério:

Duração em Horas (considerando o total de horas em ações de formação)	Tipo de ação de formação	
	Curso de interesse específico a)	Curso com interesse complementar b)
Formação sem indicação de duração	0	0
Formação de duração até 14 horas	0,32	0,08
Formação de duração entre 15 horas e 30 horas	0,64	0,16
Formação de duração entre 31 horas e as 59 horas	0,96	0,24
Formação de duração entre as 60 horas e as 70 horas	1,28	0,32
Formação de duração superior a 70 horas	1,6	0,4

a) São consideradas ações com "interesse específico" as que se situam em áreas diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

b) São consideradas ações com "interesse complementar" as que, com alguma conexão com as áreas da função a prover, não incidam sobre matérias diretamente ligadas àquelas.

A pontuação máxima da FP resultará da soma da pontuação da formação de interesse específico com aquela de interesse complementar.

2.2.3 – Experiência profissional (EP):

O júri considera que este fator é o que melhor pode demonstrar a aptidão dos candidatos para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a prover, dado que é através das funções já exercidas, da forma como o foram e do tempo desse serviço, que se pode aferir a capacidade e motivação para o desempenho das novas funções. Assim, será ponderado e valorado até um máximo de 5 valores, o desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover, nos termos infra:

Experiência Profissional	Valores
Até 1 ano	3
De 1 a 3 anos	3,5
De 3 a 6 anos	4
De 6 a 10 anos	4,5

Data: 20.02.2025

Local: Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social

Mais de 10 anos

5

2.2.4- Avaliação de desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos 3 últimos ciclos avaliativos (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022), nos seguintes termos:

$$AD = \frac{AD_{2017/2018} + AD_{2019/2020} + AD_{2021/2022}}{3}$$

3

Média da avaliação do desempenho nos últimos 3 ciclos avaliativos - Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Valores
Avaliação média de Inadequado (de 1 a 1,999)	0
Avaliação média de Adequado (de 2 até 3.999)	2,5
Avaliação média de Relevante (de 4 a 5)	5
Por cada ciclo avaliativo em que tenha sido reconhecido a distinção de mérito (Excelente) acresce 1 valor à pontuação supra, até um máximo de 3 valores	

Quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal comum, será atribuída oficiosamente a ponderação de 2,5 valores.

2.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**(Aplicável a todos os candidatos)**

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2 do artigo 18º, ambos da Portaria, será aplicada como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Na EAC serão avaliadas as seguintes competências:

- Competência (C1) – Orientação para a Colaboração

Data: 20.02.2025

Local: Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social

- Competência (C2) – Análise Crítica e Resolução de Problemas
- Competência (C3) – Iniciativa
- Competência (C4) – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos
- Competência (C5) – Inteligência Emocional

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as funções a desempenhar, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. (Anexo II)

A cada competência estão associados cinco níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

A entrevista será avaliada de 0 a 20 valores (ponderada a média da soma da avaliação das competências avaliadas, cfr, fórmula infra), com expressão até às centésimas e com um valor ponderado de 60% na pontuação final do candidato, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores (nove vírgula cinco valores), determinando a sua exclusão na valoração final:

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

Em que:

C = Competências

2.4 A classificação final dos candidatos será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 40\% AC + 60\% EAC$$

Em que:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Data: 20.02.2025

Local: Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social

3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final

Para efeitos de desempate, em caso de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A não apresentação de 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.

As notificações do júri são efetuadas por correio eletrónico para o endereço indicado pelo(a) candidato(a) com recibo de entrega da notificação.

Em tudo o que não estiver previsto aplica-se subsidiariamente à Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo que o procedimento de recrutamento por mobilidade é publicitado, pela entidade responsável pela sua realização.

Todas as deliberações do júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.


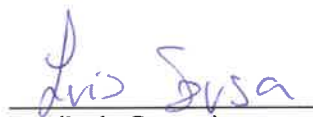
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O Júri

Presidente

1º Vogal

2º Vogal


(João Soares)
(Luís Sousa)
(Aniete Félix)

Anexo I

Ocupação de cinco (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do IGFCSS, IP

Aviso n.º

Nome do(a) candidato(a)

Classificação Final

Habilitação Literárias

	Valores	(x)
Licenciatura em Ecónomia, Gestão, Finanças	3	
Pós-Graduação numa das áreas posta a concurso	3.5	
Mestrado numa das áreas postas a concurso	4	
Doutoramento numa das áreas postas a concurso	5	
Total		

Formação Profissional

Formação profissional dos últimos 5 anos

Pós Graduações e Ações de formação de carácter específico

	valores	(x)
Formações sem indicação da duração	0	
Formações com duração até 14 horas	0.64	
Formações com duração entre 15 horas e 30 horas	1.28	
Formações com duração entre 31 horas e 59 horas	1.92	
Formações com duração entre 60 horas e as 70 horas	2.56	
Formações com duração superior a 70 horas	3.2	
Total		
Total HAE		

Pós graduações e Ações de formação de carácter geral

	valores	(x)
Formações sem indicação da duração	0	
Formações com duração até 14 horas	0.16	
Formações com duração entre 15 horas e 30 horas	0.32	
Formações com duração entre 31 horas e 59 horas	0.48	
Formações com duração entre 60 horas e as 70 horas	0.64	
Formações com duração superior a 70 horas	0.8	
Total		
Total HAC		

Experiência Profissional

Experiência profissional específica

	valores	(x)
Até 1 ano	3	
De 1 a 3 anos	3.5	
De 3 a 6 anos	4	
De 6 a 10 anos	4.5	
Mais de 10 anos	5	
Total		
Total EP		

Avaliação de desempenho

Média da avaliação do desempenho nos últimos 3 ciclos avaliativos, nos termos da Lei n.º 66-B/2007

	valores	(n.º)			
		Média	Pt/M	Pt Excel	Pt Final
Avaliação média de Inadequado (de 1 a 1,999)	0				
Avaliação média de Adequado (de 2 até 3,999)	2.5				
Avaliação média de Relevante (de 4 a 5)	5				
Ausência de avaliação de desempenho em ano relevantes para o procedimento em curso	2.5				

Obs: Por cada ciclo avaliativo em que tenha sido reconhecido a distinção de mérito (Excelente) acresce 0.5 valor à pontuação supra, até um máximo de 3 valores

Classificação Final

Isomg
[Handwritten signatures]

Anexo II

Grêla Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome:

Data da Entrevista:

Hora da Entrevista:

	Parâmetros de Avaliação da Entrevista de Competências	Classificação		
		Entrev. 1	Entrev. 2	Entrev. 3
				Final
C 1	<p>- Orientação para a colaboração</p> <p>Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas. • Reconhece a contribuição dos outros. • Apresenta contributos para os objetivos comuns. 			
C 2	<p>- Análise Crítica e Resolução de Problemas</p> <p>Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar, sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências. • Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe. • Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização. 			
C 3	<p>- Iniciativa</p> <p>Agrir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividade mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço • Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas. • Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa. 			
C 4	<p>- Organização, planeamento e gestão de projetos</p> <p>Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento. • Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas. • Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos. 			
C 5	<p>- inteligência emocional</p> <p>Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades. • Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros. • Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens. 			
Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética Simples)				

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das cinco competências, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Isomery.
