

**Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de quatro (4) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.**

**Ata Um**

Aos seis dias do mês de maio de 2024, pelas 10 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, designado por despacho de 14 de março de 2024 da Presidente do Conselho Diretivo do IGFSS, I.P., para preenchimento de quatro (4) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções no Núcleo de Administração, Vendas e Pré-Contencioso da Direção de Gestão de Imóveis – Sul, integrada no Departamento de Património Imobiliário. -----

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

**Presidente:** Sónia Cristina Santos Loureiro, Diretora do Departamento de Património Imobiliário; -----

**1.º Vogal efetivo:** João Carlos Trindade Magéssi, Coordenador do Núcleo de Administração, Vendas e Pré-Contencioso, que substitui a Presidente na sua ausência; -----

**2.º Vogal efetivo:** Joana Caeiro Canário dos Santos Carmo, 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 Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada de Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal apenas um método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos / Avaliação Curricular, 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 de Avaliação de Competências, a aplicar a todos os candidatos. -----

Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de avaliação facultativo. -----

**1.1. Prova de Conhecimentos (PC)** -----

A Prova de Conhecimentos, 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 visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, constando de prova escrita, de natureza teórica, de realização coletiva, com questões

de desenvolvimento e questões de resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeiro 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 20.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, 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 (AC)** -----

A Avaliação Curricular é aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como a 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 aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. ---

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

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 do fator Habilitação Literária, o Júri deliberou fixar as seguintes valorações: -----

- Licenciatura em Gestão de Empresas, Economia, Direito, Solicitadoria - 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: -----

- 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 Carácter Específico** -----

- Ação de Formação sem indicação da duração – 0,25 Valores; -----
- Ação de formação de duração até 7 horas – 1 Valor; -----
- Ação de formação de duração superior a 7 e até 12 horas – 2 Valores; -----
- Ação de formação de duração superior a 12 e inferior a 30 horas – 3 Valores; -----

- Ação de formação de duração superior a 30 e inferior a 60 horas – 4 Valores; -----
- Pós-Graduação/Ação de formação de duração superior a 60 horas – 5 Valores. -----

**Ações de Formação de Caráter Geral** -----

- Ação de formação de duração até 7 horas – 0,5 Valores; -----
- Ação de formação de duração superior a 7 e até 12 horas – 1 Valor; -----
- Ação de formação de duração superior a 12 e inferior a 30 horas – 1,5 Valores; -----
- Ação de formação de duração superior a 30 e inferior a 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 – 12 Valores; -----
- Igual ou > 3 e < 9 anos – 14 Valores; -----
- Igual ou > 9 e < 15 anos – 16 Valores; -----
- Igual ou > 15 anos – 20 Valores. -----

**d) Avaliação de Desempenho (AD)** – Serão ponderadas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três 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, nos seguintes termos: -----

- Avaliação de Inadequado – 0 Valores; -----
- Avaliação de Adequado – 14 Valores; -----
- Avaliação de Relevante – 18 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: -----

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

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

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

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 -----

### **1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** -----

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

A utilização deste método permite uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

O Júri determinou o seguinte: -----

➤ A EAC terá uma duração aproximada de 45 minutos e será baseada num guião a definir pelo júri antes da realização da primeira entrevista, composto por um conjunto de questões temáticas a aplicar a todos os candidatos. -----

➤ Na Entrevista de Avaliação de Competências serão avaliadas as seguintes competências: -----

**C1 ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS**

**C2 PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO**

**C3 ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO**

**C4 ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA**

**C5 TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES**

➤ A cada competência estão associados quatro comportamentos, cuja avaliação individual será pontuada com 1 ou 0, conforme sejam ou não demonstrados, respetivamente, nos termos do anexo II da presente ata, a que corresponde a ficha individual de avaliação da EAC. -----

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é efetuada de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

Em que: -----

**C** = Competências -----

### **2. Classificação Final (CF)** -----

A Classificação Final 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: -----

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

em que: -----

**CF** = Classificação Final -----

**PC** = Prova de Conhecimentos -----

**AC** = Avaliação Curricular -----

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria já mencionada. -----

Deliberou ainda 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 5 do artigo 15.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**  
**Sónia Loureiro**  
Assinado de forma digital por Sónia Loureiro  
Dados: 2024.05.06 10:53:33 +01'00'

---

*Sónia Cristina Santos Loureiro*

**1.º Vogal**  
Assinado por: **João Carlos Trindade Magessi**  
Num. de Identificação: 10802654  
Data: 2024.05.06 10:35:22 +01'00'

---

*João Carlos Trindade Magéssi*

**2.º Vogal**  
Assinado de forma digital por JOANA CAEIRO CANÁRIO DOS SANTOS CARMO  
Dados: 2024.05.06 12:54:24 +01'00'

---

*Joana Caeiro Canário dos Santos Carmo*

Anexo I

Ocupação de quatro (4) postos de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IGSSS, I.P.

Aviso n.º

Nome do/a candidato/a

Classificação Final

**Habilitação Literária**

	Valores (x)	
Licenciatura em Gestão de Empresas, Economia, Direito, Solicitadoria	20	<input type="text"/>
Licenciatura em outras áreas	18	<input type="text"/>
Total	0	<input type="text"/>
Total HL		

**Formação Profissional**

**Formação profissional dos últimos 5 anos**

**Ações de formação de carácter específico**

	Valores (n.º)	
Ação de formação sem indicação da duração	0,25	<input type="text"/>
Ação de formação de duração até 7 horas	1	<input type="text"/>
Ação de formação de duração superior a 7 e até 12 horas	2	<input type="text"/>
Ação de formação de duração superior a 12 e inferior a 30 horas	3	<input type="text"/>
Ação de formação de duração superior a 30 e inferior a 60 horas	4	<input type="text"/>
Pós-Graduação/Ação de formação de duração superior a 60 horas	5	<input type="text"/>
Total	0	<input type="text"/>
Total AFE		

**Ações de formação de carácter geral**

Ação de formação de duração até 7 horas	0,5	<input type="text"/>
Ação de formação de duração superior a 7 e até 12 horas	1	<input type="text"/>
Ação de formação de duração superior a 12 e inferior a 30 horas	1,5	<input type="text"/>
Ação de formação de duração superior a 30 e inferior a 60 horas	2	<input type="text"/>
Ação de formação de duração superior a 60 horas	2,5	<input type="text"/>
Total	0	<input type="text"/>
Total AFG		

**Experiência Profissional**

**Desempenho efetivo de funções**

**Experiência Profissional Específica**

Até 1 ano	14	<input type="text"/>
> 1 e < ou igual 5 anos	16	<input type="text"/>
Igual ou > 6 e < 10 anos	18	<input type="text"/>
Igual ou > 10 anos	20	<input type="text"/>
Total	0	<input type="text"/>
Total EPE		

**Experiência Profissional Geral**

Até 3 anos	12	<input type="text"/>
Igual ou > 3 e < 9 anos	14	<input type="text"/>
Igual ou > 9 e < 15 anos	16	<input type="text"/>
Igual ou > 15 anos	20	<input type="text"/>
Total	0	<input type="text"/>
Total EPG		

**Avaliação do desempenho**

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

Avaliação de Inadequado	0	<input type="text"/>
Avaliação de Adequado	14	<input type="text"/>
Avaliação de Relevante	18	<input type="text"/>
Avaliação de Excelente	20	<input type="text"/>
Ausência de avaliação do desempenho em anos relevantes para o procedimento em curso	12	<input type="text"/>
Total	0	<input type="text"/>
Total AD		

**Classificação Final**

## Anexo II

## Ocupação de quatro (4) postos de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IGFSS, I.P.º

Aviso n.º

Nome do/a candidato/a

Classificação Final **0,00**

Comportamento demonstrado: 1

Comportamento não demonstrado: 0

Competências	Indicadores Comportamentais	Pontuação
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).	0
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	0
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	0
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.	0
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.	0
	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.	0
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO	Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.	0
	Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.	0
	Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.	0
	Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.	0
	Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.	0
	Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.	0
	Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES	Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.	0
	Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.	0
	Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.	0
	Aceita as críticas e contrariedades.	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>