

evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados na página eletrónica do ISS, I. P.;

c) A entrevista profissional de seleção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores.

12.2.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 AC + 0.25 EAC + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

12.3 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão.

12.4 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, conforme n.º 2 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

13 — A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.seg-social.pt — espaço do ISS, I. P.

14 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República*, informando da afixação em local visível e público das instalações do ISS, I. P. e da disponibilização na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 1 do artigo 32.º e do n.º 3 do artigo 30.º, ambos da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

15 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Em conformidade com o disposto na alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, desde que o solicitem.

17 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e os demais que o Júri entenda definir, expressos na Ata n.º 1.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Conselho Diretivo do ISS, I. P., é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações do ISS, I. P. e disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de janeiro.

19 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

20 — É garantida a reserva de um (1) posto de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 2.º do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o artigo 37.º da LTFP.

20.1 — Os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

21 — O Júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Abílio Marcelo Marinho de Castro, Diretor do Departamento de Recursos Humanos, Serviços Centrais (SC)

1.º Vogal Efetivo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Francisco António do Nascimento Marques, Diretor do DPCR, SC

2.º Vogal Efetivo: Maria de Lurdes Ramos Emídio, Diretora do Núcleo de Apoio à Gestão, DPCR, SC

1.º Vogal Suplente: Pedro Miguel de Vilhena de Melo Machado, Diretor do Núcleo de Certificação e Reparação, DPCR, SC

2.º Vogal Suplente: Sara Lia Salgado Graça Esteves Veiga, Técnico Superior, Departamento de Recursos Humanos, SC

22 — Pacto de permanência pelo período de 3 anos: Na fase do provimento dos postos de trabalho, o Instituto da Segurança Social, I. P., acionará o instrumento previsto no artigo 78.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

23 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do ISS, I. P. (www.seg-social.pt) e, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados da forma anteriormente referida, em jornal de expansão nacional.

10 de agosto de 2018. — O Vice-Presidente do Conselho Diretivo, *Gabriel Bastos*.

311580468

Aviso n.º 11200/2018

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 11 postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto da Segurança Social, I. P.

Referência DRH/TS/23/2018

Nos termos do n.º 1 do artigo 120.º do Decreto-Lei n.º 25/2017, de 3 de março e dos n.ºs 4 e 7 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por Despacho n.º 387/2018-SEAP, de 4 de maio de 2018, por Despacho n.º 654/2018/SEO, de 4 de maio e por deliberação do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, I. P., se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o preenchimento de 11 postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal deste Instituto, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Foi executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação/valorização profissional, tendo a entidade gestora do sistema de requalificação/valorização profissional (INA) emitido a necessária declaração.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

3 — Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista no artigo 37.º da LTFP, conjugada com as disposições da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e o Código do Procedimento Administrativo (CPA).

4 — Número de postos de trabalho a contratar: 11, distribuídos do seguinte modo:

Centro Nacional de Pensões (CNP) — 2
Serviços Centrais (SC) — 9

5 — Âmbito de recrutamento: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os indivíduos com ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior, para o exercício das seguintes funções na área financeira, às quais corresponde o grau três de complexidade funcional:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;

Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

7 — Local de trabalho: na área geográfica de intervenção dos Serviços enunciados no ponto 4 da presente publicitação (distrito de Lisboa).

8 — Requisitos de admissão: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os indivíduos que reúnam, até ao termo do prazo de candidatura, cumulativamente, os seguintes requisitos:

8.1 — Requisitos gerais de admissão (artigo 17.º da LTFP):

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Requisitos especiais de admissão: Licenciatura nas áreas de Economia, Contabilidade, Contabilidade e Administração, Gestão e Gestão de Empresas, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP e na Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a seguinte: 2.ª posição remuneratória, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única, para a categoria e carreira de técnico superior (€ 1201,48).

10 — Não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal do ISS, I. P., idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal.

11 — Formalização das candidaturas:

11.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas através do preenchimento de formulário eletrónico, disponível em www.seg-social.pt e submetidas via online.

11.2 — A formalização da candidatura só poderá ser efetuada por esta via, sob pena da sua não consideração.

11.3 — Os candidatos deverão anexar ao formulário de admissão ao processo de seleção, digitalizado e legível, em formato pdf, comprovativo das habilitações literárias, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

11.4 — Sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, o formulário deve ainda ser acompanhado dos seguintes documentos — digitalizados e legíveis, em formato pdf — sob pena de exclusão:

- a) Currículo profissional detalhado e atualizado;
- b) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, bem como menção quantitativa das avaliações de desempenho dos últimos 3 anos/biênios;
- c) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual constem as atividades que se encontra a exercer;
- d) Comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho.

11.4.1 — Os candidatos do mapa de pessoal do Instituto da Segurança Social, I. P., estão dispensados da apresentação da declaração referida na alínea b) do ponto 11.4, a qual será entregue oficiosamente ao júri pelo Departamento de Recursos Humanos.

11.4.2 — A não entrega de documentos comprovativos dos factos referidos no currículo profissional implica que os mesmos não poderão ser considerados.

11.4.3 — Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

11.5 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

12 — Métodos de seleção:

Atento o caráter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos de seleção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei. O método facultativo da entrevista profissional de seleção só será aplicado nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores (nove vírgula cinco valores).

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

12.1 — Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção, em que:

12.1.1 — Prova de conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,500 valores ou que desistam da mesma.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, com consulta da legislação (não anotada e em suporte de papel), não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, terá a duração de 2 horas e 30 minutos e versará sobre a legislação abaixo descrita (devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos):

Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro

Decreto-Lei n.º 83/2012, de 30 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 167/2013, de 30 de dezembro

Portaria n.º 135/2012, de 8 de maio, alterada e republicada em anexo à Portaria n.º 102/2017, de 8 de março

Decreto-Lei n.º 411/91, de 17 de outubro

Decreto-Lei n.º 114/2007, de 19 de abril

Decreto-Lei n.º 199/99, de 8 de junho

Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho

Lei n.º 91/2001, de 20 de agosto

Decreto-Lei n.º 232/97, de 3 de setembro

Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro

Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro

Decreto-Lei n.º 12/2002, de 25 de janeiro

Instrução n.º 1/2004 — 2.ª Secção do Tribunal de Contas, publicada na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 38, de 14 de fevereiro

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto (retificado pelas declarações de retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro e n.º 42/2017, de 30 de novembro)

Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro

Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho

Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro

Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro

Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho

Portaria n.º 128/2017, de 5 de abril

Lei n.º 98/97, de 26 de agosto

12.1.2 — Avaliação Psicológica:

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

a) A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases;

b) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

c) A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia — se existir — através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

d) A avaliação psicológica valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

12.1.3 — Entrevista Profissional de Seleção:

Terá a duração máxima de 30 minutos e 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 de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados na página eletrónica do ISS, I. P.;

c) A entrevista profissional de seleção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores.

12.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 PC + 0.25 AP + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

12.2 — Quando os candidatos, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação/valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar, se os candidatos não os afastarem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, serão:

12.2.1 — Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção, em que:

12.2.1.1 — Avaliação curricular:

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 dos postos de trabalho a ocupar, 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, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Na ata da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de seleção. A ata será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,500 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

12.2.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) 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;

b) O método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de seleção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

12.2.1.3 — Entrevista Profissional de Seleção:

Terá a duração máxima de 30 minutos e 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 de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados na página eletrónica do ISS, I. P.;

c) A entrevista profissional de seleção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores.

12.2.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 AC + 0.25 EAC + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

12.3 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão.

12.4 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, conforme n.º 2 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.seg-social.pt — espaço do ISS, I. P.

14 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República*, informando da afixação em local visível e público das instalações do ISS, I. P. e da disponibilização na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 1 do artigo 32.º e do n.º 3 do artigo 30.º, ambos da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

15 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Em conformidade com o disposto na alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, desde que o solicitem.

17 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e os demais que o Júri entenda definir, expressos na Ata n.º 1.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Conselho Diretivo do ISS, I. P., é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações do ISS, I. P. e disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de janeiro.

19 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

20 — É garantida a reserva de um (1) posto de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 2.º do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o artigo 37.º da LTFP.

20.1 — Os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

21 — O Júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Aida Maria Pereira da Costa, Diretora do Departamento de Gestão e Controlo Financeiro (DGCF), SC

1.º Vogal Efetivo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Miguel Filipe Nunes Sá, Diretor da Unidade de Apoio à Direção, CNP

2.º Vogal Efetivo: Sandra Paula da Silva Lóia Henriques, Diretora da Unidade de Controlo Previsional e Financeiro, DGCF, SC

1.º Vogal Suplente: Tânia Daniela Gomes Fernandes, Diretora da Unidade de Planeamento e Controlo de Gestão, Gabinete de Planeamento e Estratégia (GPE), SC

2.º Vogal Suplente: Mirian Tais Sá Nogueira Soares Frederico, Técnica Superior, GPE, SC

22 — Pacto de permanência pelo período de 3 anos: Na fase do provimento dos postos de trabalho, o Instituto da Segurança Social, I. P., acionará o instrumento previsto no artigo 78.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

23 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do ISS, I. P. (www.seg-social.pt) e, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados da forma anteriormente referida, em jornal de expansão nacional.

10 de agosto de 2018. — O Vice-Presidente do Conselho Diretivo, *Gabriel Bastos*.