

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O SECRETARIADO TÉCNICO DA AUTORIDADE DE GESTÃO DO PROGRAMA OPERACIONAL TEMÁTICO SUSTENTABILIDADE E EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS (PO SEUR), JUNTO DO MAPA DE PESSOAL ESPECÍFICO DA AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO E COESÃO, I.P.

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de junho do ano de 2021, pelas 12 horas e 30 minutos, através do TEAMS, reuniu o júri designado por despacho do Presidente do Conselho Diretivo da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., datado de 28 de abril de 2021, a fim de dar início aos trabalhos relativos ao procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira de assistente técnico, para o exercício de funções no Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR), junto do mapa de pessoal específico da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

Presidente: Elisabete Quintas da Silva, Secretária Técnica da Unidade de Gestão e Comunicação (UGC) do PO SEUR;
1º Vogal Efetivo: Adosinda Maria da Costa Elisário, Coordenadora de Equipa da UGC do PO SEUR;
2ª Vogal Efetivo: Maria de Fátima Cortes Simões, Técnica Superior da UGC do PO SEUR;
1ª Vogal Suplente: Maria Cristina Vieira Neto Rentroia, Técnica Superior da UGC do PO SEUR;
2º Vogal Suplente: Paulo Alexandre de Carvalho Pereira da Silva, Coordenador de Equipa da UGC do PO SEUR.

A Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

- I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;
- II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;
- III. Elaboração do aviso de abertura.

Ponto I – Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final

a) Métodos de seleção obrigatórios

Nos termos do disposto no 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, conjugado com o 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, são adotados os seguintes métodos de seleção:

1. Prova de conhecimentos (PC):

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções específicas para o posto de trabalho em recrutamento ou que, à data de abertura do presente concurso, não estejam a cumprir ou executar as atribuições e competências do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos que, encontrando-se a desempenhar as atribuições, competências ou atividades objeto do presente procedimento, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A prova de conhecimentos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função,

incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, com consulta, com a duração máxima de noventa minutos.

A prova de conhecimentos será constituída por 16 questões de resposta múltipla, com uma cotação de 1,25 valores cada, o que perfaz um total de 20 valores.

As perguntas incidem sobre as seguintes temáticas:

- Estrutura e funcionamento do Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR) – 3 perguntas
- Competências da Autoridade de Gestão do POSEUR – 3 perguntas
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Âmbito de aplicação; férias e faltas – 3 perguntas
- Abono de ajudas de custo e transporte ao pessoal da Administração Pública, em território nacional e no estrangeiro – 3 perguntas
- Código dos Contratos Públicos: Princípios gerais; âmbito de aplicação e regime jurídico do ajuste direto simplificado; Centrais de Compras – 4 perguntas

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 dezembro;
- Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, e Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro.

Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 8.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.

Durante a prova de conhecimento não será autorizada a utilização de quaisquer sistemas de comunicação móvel como computadores portáteis, tablets, aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis, relógios com comunicação wireless (smartwatch).

2. Avaliação curricular (AC):

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa bem como aos candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

É valorada de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB+FP+EP+AD)/4$$

Em que:

HAB = Habilitação Académica – será ponderada a habilitação detida pelo candidato, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de Assistente Técnico, 12.º ano de escolaridade.

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

EP = Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

AD = Avaliação de Desempenho – em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HAB = Habilitação Académica: Será ponderada a habilitação detida pelo candidato, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de Assistente Técnico, 12.º ano de escolaridade, da seguinte forma, no máximo de 20 valores:

- Habilitação superior à exigida – 20 valores
- Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira – 19 valores

FP = Formação Profissional. Serão consideradas as ações de formação até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- **Sem formação profissional** comprovada e/ou com interesse na área - 8 valores;
- Formação profissional comprovada e com interesse na área **até 19 horas** – 12 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre **20 e 69 horas** - 14 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área entre **70 e 119 horas** - 18 valores
- Formação profissional comprovada e com interesse na área com **120 horas ou mais** - 20 valores

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

EP = Experiência Profissional. o Júri considerará a experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- Menos de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 5 valores
- De 1 ano a 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 10 valores
- Mais de 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores

AD = Avaliação de Desempenho. Será ponderada a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação do SIADAP.

Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores, sendo contabilizados da seguinte forma:

- Desempenho excelente — 20 valores;
- Desempenho relevante — 18 valores;
- Desempenho adequado — 14 valores;
- Ausência não imputável ao candidato — 12 valores;
- Desempenho Inadequado — 8 valores;
- Ausência imputável ao candidato — 0 valores.

b) Métodos de seleção facultativos

Nos termos do disposto no artigo 6.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, é adotado o seguinte método de seleção facultativo ou complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos, adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- Nível de conhecimentos e Experiência Profissional (NCEP)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico (SC)
- Relacionamento Interpessoal (RI)

Cada fator é graduado ao nível de Elevado (E), Bom (B) Suficiente (S), Reduzido (R) e Insuficiente (I), a que correspondem, respetivamente, as valorações 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (NCEP + MO + SC + RI) / 4$$

Nível de Conhecimentos e Experiência Profissional (NCEP): Visa avaliar os conhecimentos, informação técnica e a experiência profissional que o candidato detém de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido.

E - 20	Demonstra elevados conhecimentos, informação técnica e experiência profissional de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido.
B - 16	Demonstra bons conhecimentos, informação técnica e experiência profissional de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido.
S - 12	Demonstra suficientes conhecimentos, informação técnica e experiência profissional de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido.
R - 8	Demonstra reduzidos conhecimentos, informação técnica e experiência profissional de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido.
I - 4	Demonstra insuficientes conhecimentos, informação técnica e experiência profissional de acordo com as atividades caracterizadoras do perfil pretendido.

Motivação Para o Exercício da Função (MO): Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação, tendo em conta os seus conhecimentos, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

E - 20	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.
B - 16	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.
S - 12	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer.
R - 8	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.
I - 4	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.

Sentido Critico (SC): Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, considerando o posto de trabalho a que se está a candidatar.

E - 20	Evidência excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções.
B - 16	Evidência capacidade de reflexão e crítica de nível superior, satisfazendo mais do que é exigível ao normal desempenho de funções, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções.
S - 12	Evidência capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório, atendendo ao normal desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
R - 8	Evidência capacidade de reflexão e crítica de reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.
I - 4	Não evidência capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Relacionamento interpessoal (RI): Visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

E - 20	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
B - 16	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
S - 12	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
R - 8	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
I - 4	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

Para os candidatos referidos em I. 1:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS= Entrevista profissional de seleção

Para os candidatos em I. 2:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS= Entrevista profissional de seleção

Ponto II – Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

1. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção.
2. Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
3. Para apresentarem as alegações no âmbito da audiência de interessados, os candidatos devem utilizar o formulário próprio disponível na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., em www.adcoesao.pt, e na página eletrónica da Autoridade de Gestão do PO SEUR, em <https://poseur.portugal2020.pt>.
4. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., em www.adcoesao.pt, e na página eletrónica da Autoridade de Gestão do PO SEUR, em <https://poseur.portugal2020.pt> e afixada nas instalações das referidas entidades.
5. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.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.

6. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.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.

Ponto III– Elaboração do aviso de abertura

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou o aviso de abertura de procedimento a submeter ao Presidente do Conselho Diretivo da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P. para aprovação e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., em www.adcoesao.pt, e na página eletrónica da Autoridade de Gestão do PO SEUR, em <https://poseur.portugal2020.pt>, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.

A PRESIDENTE

1.ª VOGAL EFETIVO

2.ª VOGAL EFETIVO

Elisabete Quintas

Adosinda Elisiário

Fátima Simões

1.ª VOGAL SUPLENTE

2.ª VOGAL Suplente

Cristina Rentróia

Paulo Silva