

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A UNIDADE DE CONTROLO INTERNO DO 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 junho do ano de 2021, pelas 10 horas, 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 procedimentos concursal de recrutamento para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira técnica superior, na Unidade de Controlo Interno do 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., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

Presidente: Luis Alberto Pires Afonso Pereira dos Santos, Secretário Técnico da Unidade de Controlo Interno do PO SEUR;

1º Vogal Efetivo: Raquel Susana Seno Baptista, Técnica Superior da Unidade de Controlo Interno do PO SEUR;

2º Vogal Efetivo: Maria de Fátima Cortes Simões, Técnica Superior da Unidade de Gestão e Comunicação do PO SEUR;

1º Vogal Suplente: Adosinda Maria da Costa Elisário, Coordenadora de Equipa do PO SEUR;

2º Vogal Suplente: Elisabete Quintas da Silva, Secretária Técnica da Unidade de Gestão e Comunicação 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;
- Regras Gerais de aplicação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI) – 3 perguntas
- Tipologias de operações apoiadas pelo Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR) – 3 perguntas;
- Requisitos no âmbito da prestação de informação de suporte à elaboração das Contas – 3 perguntas
- Contexto das Auditorias realizadas pelo Tribunal de Contas Europeu – 1 pergunta
- Estratégia antifraude e avaliação do risco de fraude – 1 pergunta
- Estratégia Portugal 2030 – 2 perguntas

A legislação e referências documentais necessárias à realização da prova de conhecimentos são as seguintes:

Comunitária:

- Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013
- Decisão C(2019) 3452 final, de 14.5.2019 - orientações para determinar as correções financeiras a introduzir nas despesas financiadas pela União devido ao incumprimento das regras aplicáveis em matéria de contratos públicos
- Financial and Compliance Audit Manual – European Court of Auditors

Nacional:

- Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro;
- Regulamento Específico Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos, aprovado em anexo à Portaria n.º 57-B/2015, de 27 de fevereiro;
- Norma N.º 09/AD&C/2015 – Norma sobre as Contas a que se refere a alínea a) do artigo 59º do Regulamento Financeiro;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro.

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 nº 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 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 – onde se pondera a titularidade de grau académico

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 Acadêmica: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

Assim a HAB é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Licenciatura nas áreas adequadas às funções a exercer: 16 valores;
- Mestrado nas áreas adequadas às funções a exercer: 18 valores;
- Doutorado nas áreas adequadas às funções a exercer: 20 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. Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, 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:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

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:

$$EPS = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): Avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potencializem a adaptação ao trabalho em causa.

E - 20	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.
B - 16	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.
S - 12	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade.
R - 8	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.
I - 4	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.

Motivação Profissional (MP): Avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, 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 Crítico e de Responsabilidade (SCR): Avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções.

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.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP): Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

E - 20	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
B - 16	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
S - 12	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.
R - 8	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.
I - 4	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.

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.

O PRESIDENTE

1.ª VOGAL EFETIVO

2.ª VOGAL EFETIVO

Eng. Luis Santos

Dra. Raquel Baptista

Dra. Fátima Simões

1.ª VOGAL SUPLENTE

2.ª VOGAL Suplente

Dra. Adosinda Elisiário

Dra. Elisabete Quintas