

ATA NÚMERO UM

Procedimento Concursal para recrutar dois técnicos superiores na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto para exercício de funções na Área de Monitorização, Avaliação e Estratégia.

Aos 27 dias de outubro de 2021, nas instalações da Estrutura de Missão «Recuperar Portugal», com sede na Avenida Columbano Bordalo Pinheiro, 86, 3.º andar, 1070-065 Lisboa, reuniu pela primeira vez o júri do presente procedimento concursal aberto para recrutar dois técnicos superiores na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto para exercício de funções nas Equipas das Dimensões Estruturantes do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), na sequência de Despacho do Presidente da Estrutura de Missão Recuperar Portugal, de 9 de agosto de 2021.

A legislação aplicável ao procedimento concursal é, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (Portaria).

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos do júri:

Presidente – Maria João Coelho Coordenadora da equipa da dimensão “Transição Climática”,

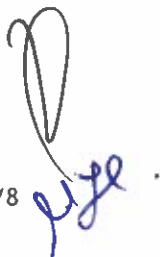
Vogal – Pedro Francisco Rodrigues Ministro, Responsável pela Área dAdministrativa, Financeira e Recursos.

Vogal – Joana Maria Gomes Ferreira da Silva Mota

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e a valoração final, e elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal a publicar: em extrato, na 2.ª série do Diário da República e na página eletrónica da Estrutura de Missão Recuperar Portugal, e integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP), tendo o júri deliberado por unanimidade o seguinte:

1. Enquadramento

O presente procedimento visa recrutar dois técnicos superiores na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, de acordo com o enquadramento normativo e demais matérias enunciadas no “Aviso” de abertura do procedimento concursal integralmente publicitado na Bolsa de Emprego Público, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, para todos os efeitos legais, sendo por tal aberto a candidatos sem vínculo de emprego público a termo e a candidatos sem vínculo de emprego público, titulares de licenciatura em Economia, habilitação académica selecionada face às funções e atividades a exercer por menção aos postos de trabalho a ocupar na Área de Monitorização, Avaliação e Estratégia .



Os candidatos somente serão submetidos a avaliação - através da aplicação de métodos de seleção - se forem admitidos ao procedimento concursal, por cumprimento dos requisitos de admissão publicitados.

2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção que o júri delibera escolher para aplicar aos candidatos são **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - escolha fundamentada ao abrigo da conjugação dos n.ºs 4 e 6 do artigo 36.º da LTFP, e de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 5.º, da alínea a) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 6.º e do artigo 9.º da Portaria -, sendo aplicados pela ordem enunciada.

Os candidatos serão excluídos do procedimento concursal se tiverem uma valorização inferior a 9,5 valores na AC (por isso não sendo convocados para a EPS) ou na EPS. Os candidatos também serão excluídos se faltarem à EPS para que tiverem sido convocados.

2.1. Método de Seleção – Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) - a ser **aplicada com uma ponderação de 70%** por força da conjugação do n.º 2 do artigo 5.º e do n.º 2 do artigo 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril - visa analisar de forma objetiva e sistemática a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.

O júri deliberou que os referidos elementos são: a habilitação académica; a experiência profissional (com incidência/efeito relevante sobre funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade); a formação profissional (a relevante para as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias às funções e atividades por referência ao posto de trabalho a ocupar). O júri também deliberou que a AC somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, e a sua classificação será obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$AC = \frac{(0,20*HA) + (0,60*EPS) + (0,20*FP)}{3}$	Em que: (AC) = Análise Curricular (HA) = Habilitações Académicas – Ponderação de 20% (EP) = Experiência Profissional – Ponderação de 60% (FP) = Formação Profissional – Ponderação de 20% (*) = Multiplicação
-----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

O júri deliberou valorar crescentemente as **Habilitações Académicas (HA)**, aos graus académicos licenciatura, mestrado e doutoramento, por entender que a qualificação académica acrescida traduzir-se-á em funções e atividades asseguradas com maior proficiência.

A **avaliação da HA** não pode exceder a avaliação máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Habilitações Académicas (HA) exigidas	Habilitações Académicas	Pontuação
	Licenciatura pós Bolonha	14
	Licenciatura pré-Bolonha	16
	Mestrado pós Bolonha	16
	Mestrado pré-Bolonha	18
	Doutoramento	20

Relativamente à **Experiência Profissional (EP)**, o júri deliberou valorizar somente a experiência profissional com incidência/efeito relevante sobre as funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, assim como a sua duração no tempo e natureza.

A **avaliação da EP** não pode exceder a avaliação máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Experiência Profissional	Pontuação
	Sem incidência	0
	Até 1 ano	16
	De 1 até 3 anos	18
	Mais de 3 anos	20

No que concerne à **Formação Profissional (FP)**, o júri deliberou valorizar somente a formação profissional com evidência documental e com incidência/efeito relevante para as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as funções e atividades por referência ao posto de trabalho a ocupar.

O júri deliberou considerar que a FP compreende colóquios, congressos, workshops, e jornadas e outros eventos equiparados e cursos de formação profissional de pequena, média e longa duração, sem abranger horas frequentadas em cursos pós-graduados ou em graus académicos.

No caso dos documentos comprovativos da FP realizada não indicarem a sua duração em número de horas frequentadas, atribuem-se 6 horas por dia, 30 horas por semana, e 120 horas por mês.

A **avaliação da FP** é cumulativa, correspondendo ao somatório da FP valorada, não podendo exceder a avaliação máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	N.º de horas de FP	Pontuação
	Não comprovada	0
	Sem indidência	0
	Até 100 h	16
	Mais de 100 h	20

2.2. Método de Seleção – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - a ser aplicada com uma ponderação de 30% por força da conjugação do n.º 2 do artigo 5.º e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros: a motivação profissional (MP); o sentido crítico (SC); a expressão e fluência verbal (EFV); a qualidade da experiência profissional (QEP); o relacionamento Interpessoal (RI).

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato.

O júri elaborou um **guião de entrevista** composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que considera a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A EPS é avaliada de acordo com os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas, e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme infra:

$\frac{EPS = MP + SC + EFV + QEP + RI}{5}$	<p>Em que:</p> <p>(EPS) = Entrevista Profissional de Seleção</p> <p>(MP) = Motivação Profissional</p> <p>(SC) = Sentido Crítico</p> <p>(EFV) = Expressão e Fluência Verbal</p> <p>(QEP) = Qualidade da Experiência Profissional</p> <p>(RI) = Relacionamento Interpessoal</p>
--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bom: 16 valores. Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.

Suficiente: 12 valores. Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.

Reduzido: 8 valores. Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.

Insuficiente: 4 valores. Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP) Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidata.

Elevado: 20 valores. Revela grande 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 posto de trabalho a que se candidata.

Bom: 16 valores. Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Suficiente: 12 valores. Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Reduzido: 8 valores. Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Insuficiente: 4 valores. Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Relacionamento Interpessoal (RI) Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Elevado: 20 valores. Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Bom: 16 valores. Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Suficiente: 12 valores. Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

O júri deliberou os níveis de apreciação, a definição e escala de valoração dos parâmetros de avaliação:

<p>Motivação Profissional (MP) Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.</p>
<p>Elevado: 20 valores. Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos do ao posto de trabalho a que se candidata.</p>
<p>Bom: 16 valores. Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>
<p>Suficiente: 12 valores. Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>
<p>Reduzido: 8 valores. Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>
<p>Insuficiente: 4 valores. Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.</p>
<p>Sentido Crítico (SC) Será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema.</p>
<p>Elevado: 20 valores. Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação-problema.</p>
<p>Bom: 16 valores. Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante uma situação-problema.</p>
<p>Suficiente: 12 valores. Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação-problema.</p>
<p>Reduzido: 8 valores. Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante uma situação-problema.</p>
<p>Insuficiente: 4 valores. Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante uma situação-problema.</p>
<p>Expressão e Fluência Verbal (EFV) Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.</p>
<p>Elevado: 20 valores. Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.</p>

Reduzido: 8 valores. Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados

Insuficiente: 4 valores. Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

3. Sistema de valoração final

A valoração final é obtida numa escala de 0 valores a 20 valores, através da seguinte expressão, com aproximação às centésimas:

$VF=(0,70*AC)+(0,30*EPS)$	<p>Em que:</p> <p>(VF) = Valoração Final</p> <p>(AC) = Avaliação Curricular – Ponderação de 70%</p> <p>(EPS) = Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%</p> <p>(*) = Multiplicação</p>
---------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Situações de igualdade de valoração final

Na ordenação final dos candidatos, se ocorrer uma situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o artigo 27.º da Portaria:

- Numa situação configurada pela lei como preferencial, aplicam-se os critérios indicados no n.º 1;
- Numa situação não configurada como preferencial, aplicam-se os critérios enunciados no n.º 2.

No caso de persistir a igualdade de valoração entre candidatos, são aplicados os seguintes critérios de desempate deliberados pelo júri:

- Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
- Maior valoração da formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar.

5. Deliberações finais

O júri deliberou **aprovar** as grelhas e fichas de valoração da AC e da EPS e a ficha da valoração final, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante.

O júri deliberou elaborar **aprovar** o guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que se encontra em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante.

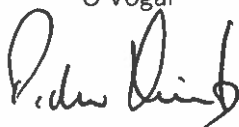
Por fim, o júri deliberou **aprovar** o aviso de abertura nas versões extrato e integral, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior, visando a sua subsequente publicitação.

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada.

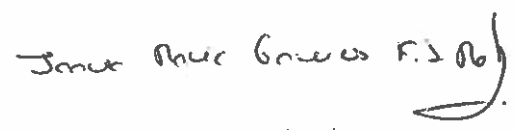
O Presidente


Maria João Coelho

O Vogal


Pedro Francisco Rodrigues
Ministro

A Vogal


Joana Maria Gomes Ferreira da
Silva Mota