

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO  
PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO DO  
NÚCLEO RECURSOS FINANCEIROS E PATRIMONIAIS**

**Ata número um**

Aos 21 dias do mês de agosto de dois mil e vinte, pelas 11 horas, reuniu nas instalações da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nomeado por Despacho do Conselho Diretivo de 19 de agosto de 2020, para ocupação de um posto de trabalho na carreira assistente técnico do mapa de pessoal da Agência IP, para exercer as funções correspondentes ao conteúdo funcional associado ao posto de trabalho do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais do Mapa de Pessoal da Agência IP, júri este com a seguinte composição:

Presidente: Joana do Ó dos Santos Coradinho, Diretora de Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P

1.º Vogal: Maria João da Silva Abreu Figueiredo, Coordenadora do Núcleo de Recursos Financeiros e Patrimoniais da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.

2.º Vogal suplente: Gabriela Pinheiro da Silveira, Técnica superior do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Unidade de Gestão Institucional da Agência, I.P.

O júri reuniu para fixar os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, que foi determinado para apuramento dos candidatos com os quais constituirá a relação jurídica de emprego público.

Considerando que no presente procedimento concursal serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 5 do art.º 36.º, da Lei n.º 35/2014, 20 de junho (LTFP) e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção, previsto no artigo 13.º 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, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. A Prova de Conhecimentos (PC) é de natureza teórica escrita, tem uma ponderação de 70% da nota final e é realizada com consulta.
  - 1.1 Cada resposta certa é valorada com um valor;
  - 1.2 Cada resposta errada ou ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores, nessa pergunta;
  - 1.3 A prova versará os seguintes temas:
    - ✓ Cadastro e inventário dos bens do Estado (CIBE)
    - ✓ Organização do Estado e do poder político, Órgãos de soberania, Processo legislativo, Estrutura do Governo
    - ✓ Competências e estrutura do Ministério do Planeamento
    - ✓ Código dos Contratos Públicos
  - 1.4 A legislação recomendada para o presente procedimento concursal é a que se anexa à presente ata (Anexo I).
  - 1.5 A Prova de Conhecimentos terá a duração de 45 minutos, podendo ser alargada até 20 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 5 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura.
  - 1.6 Na realização da Prova de Conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos do n.º 7, do art.º 9.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril
  - 1.7 Os candidatos admitidos serão convocados por correio eletrónico, conforme o previsto na alínea a) do n.º 3, do art.º 30.º, conjugado com o estatuído no n.º 1, do art.º 32.º da já mencionada Portaria.
2. A Avaliação Curricular tem uma ponderação de 70% no presente procedimento, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (1,25HA + 2EP + 0,5FP + 0,25AD)/4$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Relativamente aos parâmetros da componente Avaliação Curricular, o júri determina o seguinte:

**Habilitação académica (HÁ)** – em que se pondera a titularidade de grau académico ou nível de habilitação certificado pelas entidades competentes. No caso dos mestrados ou doutoramentos, serão valorados aqueles que se considerem relevantes para o exercício das funções correspondentes ao perfil funcional em causa:

Habilitação académica	Pontuação
Habilitações mínimas exigidas para a carreira	10 valores
12º ano	15 valores
Licenciatura	20 valores

**Experiência profissional (EP)** – em que se pondera o desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho.

Experiência profissional	Pontuação
Desempenho de funções em áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho até 3 anos	10 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho entre 3 e até 5 anos	15 valores
Desempenho de funções nas áreas de atividade relevantes para o posto de trabalho mais do que 5 anos	20 valores

**Formação profissional (FP)** – em que se ponderam o número de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho, incluindo-se pós-graduações e formações especializadas. Nos casos em que a duração da formação venha expressa em dias e não em horas, considerar-se-á que 1 dia equivale a 7 horas de formação. Apenas serão consideradas as ações de formação que decorreram à menos de cinco anos e para as quais seja apresentado o respetivo comprovativo de frequência. São classificadas do seguinte modo, de acordo com a sua natureza e duração:

$$FP = \text{Pós-Graduação/Especialização} + (n.º \text{ AF} > 30 \text{ horas} \times 0,4) + (n.º \text{ AF} < 30 \text{ horas} \times 0,25) + (n.º \text{ S} \times 0,1)$$

Formação profissional	Pontuação
Sem formação profissional	0 valores

17/5 3  
48 5



Pós-graduação ou especialização nas áreas relevantes	10 valores
AF≥30 horas – N.º de ações de formação em entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como cursos de formação de duração igual ou superior a 30 horas, nas áreas relevantes	(ponderação 40%)
AF<30 horas – N.º de ações de formação de duração inferior a 30 horas nas áreas relevantes	(ponderação 25%)
S – N.º de congressos, seminários, encontros, jornadas ou eventos equiparados nas áreas relevantes	(ponderação 10%).

As ações de formação que não especifiquem a carga horária serão consideradas como seminários, desde que realizados nos últimos 5 anos.

A pontuação máxima a atribuir a este fator será de 20 valores.

**Avaliação de desempenho (AD)** – releva a avaliação quantitativa dos últimos três anos

Avaliação de desempenho	Pontuação
Média dos últimos 3 anos $\leq 2,5$	8 valores
Média dos últimos 3 anos entre 2,5 e 3	12 valores
Média dos últimos 3 anos entre 3 e 3,5	14 valores
Média dos últimos 3 anos entre 3,5 e 4	16 valores
Média dos últimos 3 anos entre 4 e 4,5	18 valores
Média dos últimos 3 anos entre 4,5 e 5	20 valores
Valor a atribuir em caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato (conforme n.º 3, do art.º 11º, da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril)	10 valores

A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo II).

Deste modo, e de forma mais detalhada, em relação aos tópicos anteriormente referidos, o júri deliberou ainda que, como comprovativos de cada um destes parâmetros componentes da Avaliação Curricular (AC), os candidatos devem juntar, por impossibilidade de avaliação da mesma e sem prejuízo da apresentação de comprovativos complementares que o júri entenda solicitar no decurso da aplicação dos métodos de seleção, os seguintes documentos:

a) Habilitação Académica ou Profissional (HA): fotocópia de certificado de habilitações académicas;

b) Formação Profissional (FP): certificados das ações de formação profissional frequentadas relevantes para o posto de trabalho, nos últimos 5 anos;

c) Experiência Profissional (EP): *curriculum vitae* detalhado;

d) Avaliação de Desempenho (AD): declaração do serviço com expressão qualitativa e quantitativa.

3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma ponderação de 30% 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 o relacionamento interpessoal e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, dividida em cinco intervalos: 4 (insuficiente), 8 (reduzido), 12 (suficiente), 16 (bom) e 20 (elevado). Esta incidirá sobre os parâmetros *Experiência Profissional*, *Capacidade de Comunicação* e *Relacionamento Interpessoal* conforme o disposto no art.º 13º da citada Portaria, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EPS = (EP+CC+RI)/3$$

Parâmetro *Experiência Profissional* (EP) visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Experiência Profissional (descritivo)	Pontuação
Elevado	Evidencia <b>elevada</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	20 valores
Bom	Evidencia <b>boa</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	16 valores
Suficiente	Evidencia <b>suficiente</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	12 valores
Reduzido	Evidencia <b>reduzida</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	8 valores
Insuficiente	Evidencia <b>insuficiente</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores	4 valores

DF 5  
S

Parâmetro *Capacidade de Comunicação* (CC) visa avaliar a capacidade de comunicação, em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Capacidade de Comunicação (descritivo)	Pontuação
Elevado	Demonstra <b>elevada</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20 valores
Bom	Demonstra <b>boa</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16 valores
Suficiente	Demonstra <b>suficiente</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	12 valores
Reduzido	Demonstra <b>reduzida</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 valores
Insuficiente	Evidencia <b>insuficiente</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado	4 valores

Parâmetro *Relacionamento Interpessoal* (RI) tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Capacidade de Relacionamento Interpessoal (descritivo)	Pontuação
Elevado	Evidencia nível <b>elevado</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20 valores
Bom	Evidencia nível <b>bom</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16 valores
Suficiente	Evidencia nível <b>suficiente</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 valores
Reduzido	Evidencia nível <b>reduzido</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8 valores
Insuficiente	Evidencia nível <b>insuficiente</b> de relacionamento interpessoal, manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4 valores

O júri aprovou ainda a Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção, cujo modelo de anexa à presente ata (Anexo III).

A Classificação Final do candidato (CF), considerada até às centésimas será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

CF = 0,7 PC + 0,3 EPS

ou

CF = 0,7 AC + 0,3 EPS

À presente ata anexa-se, também, a proposta de aviso de abertura (Anexo IV).

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O júri

Presidente:



1.º Vogal:



2.º Vogal suplente:



