

Procedimento concursal comum para a contratação excecional de dez (10) trabalhadores, para a constituição de relação jurídica de emprego a termo resolutivo incerto, na carreira e categoria de técnico superior, para o Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. (IGeFE, I.P.), no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

Ata n.º 1

Aos 24 dias do mês de junho de 2022, pelas 11h00, reuniu, nas instalações do Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. (IGeFE, I.P.), o júri nomeado para o procedimento concursal comum para a contratação excecional, de trabalhadores para a constituição de relações jurídicas de emprego a termo resolutivo incerto, pelo período máximo de execução dos projetos PRR, para preenchimento de dez (10) postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de técnico superior, estando presente o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho do Presidente do Conselho Diretivo do IGeFE, I.P. com a seguinte composição:

- Presidente: Maria de Lourdes Gomes Ribeiro Curto, Diretora do DGRH;
- 1.ª Vogal Efetiva: Maria Teresa Tavares de Campos, Diretora do DPCO, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e
- 2.ª Vogal Efetiva: Otilia Maria Gomes Caetano, Chefe de Equipa da UAG.

A reunião teve como ordem de trabalhos a identificação dos métodos de seleção, respetiva grelha classificativa, sistema de valorização final e aprovação da fórmula de classificação final, relativamente ao procedimento concursal em causa, em conformidade com o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e na Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho de 2021.

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

Ponto 1 — Identificação dos métodos de seleção a utilizar;

Ponto 2 — Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular;

Ponto 3 — Definição da grelha a aplicar à entrevista profissional de seleção;

Ponto 4 — Situações de igualdade de valorização final — Critérios de desempate para ordenação do/a(s) candidato/a(s) na respetiva ordenação.

Ponto 5 – Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Ponto 1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar

O Júri determinou que, para além dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, serão adotados como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e por considerar manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, atendendo ao conteúdo funcional dos postos de trabalho que se pretendem ocupar, cujas atividades exigem um elevado grau de tecnicidade, para além do método de seleção obrigatório **Avaliação Curricular (AC)** previsto no artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o Júri decidiu ainda aplicar um método de seleção complementar, selecionado de entre os vários métodos de seleção previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a saber, a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** com a seguinte ponderação (cfr. Anexo I - Ficha de Avaliação Final):

$$\text{Classificação Final (CF)} = (\text{AC} \times 70\%) + (\text{EPS} \times 30\%)$$

Com a entrevista profissional de seleção pretende-se uma análise estruturada da experiência e motivações profissionais do candidato, através da exposição de situações vivenciadas pelo mesmo relevantes para um bom desempenho da função, possibilitando assim conhecer um pouco mais o candidato quer a nível pessoal, quer a nível profissional e, deste modo, poder perspetivar-se um recrutamento adequado e com resultados futuros em termos de eficiência e eficácia.

Por razões de celeridade, designadamente por se tratar de um procedimento com caráter de urgência, a aplicação do método complementar será feita de forma faseada, nos termos do estabelecido no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído do presente procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, não compareça, desista ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos ao método de seleção que exige a sua presença equivale à exclusão do candidato em causa do procedimento concursal.

[Handwritten signatures and initials]

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.

Ponto 2 - Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação do/a(s) candidato/a(s), designadamente a Habilitação Literária (HL), a Formação Profissional (FP) e o percurso profissional, relevância da Experiência Profissional (EP) adquirida e tipo de funções exercidas inerentes ao posto de trabalho em referência.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação do/a(s) candidato/a(s), ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, conforme n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HL\ 30\%) + (FP\ 20\%) + (EP\ 50\%)$$

Assim as regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

- **Habilitação Literária (HL)** será ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Assim, o fator HL será valorado do seguinte modo:

Habilitação Literária (HL)	Valoração
Licenciatura em outras áreas que não gestão, finanças, contabilidade, administração pública e direito	10 valores
Mestrado em outras áreas que não gestão, finanças, contabilidade, administração pública e direito	11 valores
Doutoramento em outras áreas que não gestão, finanças, contabilidade, administração pública e direito	12 valores

Licenciatura em gestão, finanças, contabilidade, administração pública e direito	16 valores
Mestrado em gestão, finanças, contabilidade, administração pública e direito	18 valores
Doutoramento em gestão, finanças, contabilidade, administração pública e direito	20 valores

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação atual.

- **Formação profissional (FP)** serão apenas consideradas as ações de formação profissional, realizadas nos últimos cinco (5) anos, que resultem de **direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar**:
 - As áreas de atuação das equipas multidisciplinares afetas à gestão e execução de projetos aprovados no âmbito do PRR, designadamente, nas áreas da gestão, finanças, contabilidade pública, administração pública, gestão de recursos humanos e direito.
 - Considerando ainda as relacionadas com *software* na ótica do utilizador - *Excel* (avançado), *Outlook*, *Word*, *Power-BI*, Plataformas de Gestão Documental e de Gestão da Qualidade.

A comprovar mediante diploma ou certificado, ou outro documento equivalente.

Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo:

Formação profissional (FP)	Valoração
Com duração indeterminável e/ou inferior a 7 horas	0,5 valores cada
Com duração entre 7 e 29 horas	1,5 valores cada
Com duração entre 30 e 59 horas	2 valores cada
Com duração entre 60 e 119 horas	2,5 valores cada
Com duração igual ou superior a 120 horas	3 valores cada



Cursos de Pós Graduação

5 valores cada

O júri deliberou ainda, que a participação em conferências, *workshops*, *webinars*, seminários e congressos, não é valorada como ações de formação, a menos que o candidato(a) tenha feito uma apresentação ou participado como orador(a).

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia, 35 horas por semana e 140 horas por mês. A valoração total deste fator não poderá exceder 20 valores. Apenas será considerada a formação devidamente certificada ou comprovada.

- **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas e devidamente comprovadas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores, valorizando-se a experiência em funções similares e conhecimentos nomeadamente:
 - Estágio profissional na Administração Pública;
 - Experiência profissional em contabilidade pública (orçamental e patrimonial), em gestão financeira, em contratação pública, em projetos cofinanciados no âmbito da Educação; na execução e avaliação de programas orçamentais e em Gestão de Recursos Humanos.
 - Conhecimentos específicos no âmbito das seguintes plataformas: GeRFiP, DGO (Serviços *Online*, SIGO, BIORC e ECE), Plataformas de Gestão Documental e de Gestão de Qualidade.

Assim, o fator EP será valorado do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Ausência de desempenho de funções na área da gestão, finanças, contabilidade pública, administração pública, gestão de recursos humanos e direito	2 valores
Desempenho de funções na área da gestão, finanças, contabilidade pública, administração pública, gestão de recursos humanos e direito, fora do âmbito da Administração Pública.	3 valores
Desempenho de funções na área da gestão, finanças, contabilidade pública, administração pública, gestão de recursos humanos e direito no âmbito da Administração Pública, por período inferior a 5 anos.	15 valores

Desempenho de funções na área da gestão, finanças, contabilidade pública, administração pública, gestão de recursos humanos e direito no âmbito da Administração Pública, por período igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos	18 valores
Desempenho de funções da gestão, finanças, contabilidade pública, administração pública, gestão de recursos humanos e direito no âmbito da Administração Pública, por período igual ou superior a 10 anos	20 valores
Acréscimo Valoração/Conhecimentos Específicos: Plataformas GeRFiP, DGO (Serviços <i>Online</i> , SIGO, BIORC e ECE), Plataformas de Gestão Documental e de Gestão de Qualidade.	1 Valor (cada)

No caso da experiência profissional incluir conhecimentos específicos no âmbito das plataformas GeRFiP, DGO (Serviços *Online*, SIGO, BIORC e ECE), Plataformas de Gestão Documental e de Gestão de Qualidade, será adicionado 1 valor cada, não podendo a valoração ultrapassar, no total os 20 valores.

Para objetivar a classificação final individual do/a(s) candidato/a(s) na AC, o júri aprovou uma "Ficha Individual de Avaliação Curricular" que faz parte integrante da presente ata (cfr. Anexo II - Ficha Individual de Avaliação Curricular).

Ponto 3 - Definição da grelha a aplicar à entrevista profissional de seleção

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visará uma abordagem direta com os candidatos no sentido de obter informações de interesse sobre comportamentos profissionais relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O referido método terá uma duração que não deverá exceder 20 minutos, sendo os níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) ou Insuficiente (4) considerando os seguintes subfatores:

- Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV);
- Motivação profissional (MP);
- Sentido crítico (SC);
- Valorização e Atualização profissional (VAP).

Por Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEV) entende-se um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos.

Nível de Avaliação	Descrição da Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEV)	Valoração
---------------------------	---	------------------



Elevado	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral	20 Valores
Bom	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral.	16 Valores
Suficiente	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando razoável capacidade de comunicação oral.	12 Valores
Reduzido	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando pouca capacidade de comunicação oral.	8 Valores
Insuficiente	Revela algumas dificuldades na esquematização lógica da intervenção e do seu desenvolvimento e muita dificuldade de comunicação oral.	4 Valores

Por Motivação Profissional (MP) entende-se um discurso determinado, prospetivo e envolvente, denotando capacidade de plasticidade e de cenarização futura correta e plausível.

Nível de Avaliação	Descrição da Motivação Profissional (MP)	Valoração
Elevado	Evidencia muito elevada motivação e muito elevado interesse pelo exercício de funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	20 Valores
Bom	Evidencia grande interesse e motivação pelo exercício de funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	16 Valores
Suficiente	Evidencia interesse pelo exercício de funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	12 Valores
Reduzido	Evidencia algum interesse para o exercício das funções na área funcional do presente processo de recrutamento	8 Valores
Insuficiente	Evidencia escasso interesse para o exercício das funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	4 Valores

Por Sentido Crítico (SC) entende-se um discurso com capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais apresentadas.

Nível de Avaliação	Descrição do Sentido Crítico (SC)	Valoração
Elevado	Manifesta elevada capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a	20 Valores

	uma elevada capacidade de inovação na procura de soluções.	
Bom	Manifesta boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma boa capacidade de inovação na procura de soluções.	16 Valores
Suficiente	Manifesta suficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma suficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	12 Valores
Reduzido	Manifesta reduzida capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma reduzida capacidade de inovação na procura de soluções.	8 Valores
Insuficiente	Manifesta insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma insuficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	4 Valores

Por Valorização e Atualização Profissional (VAP) entende-se um discurso que denote preocupação com a atualização pessoal e uma vincada atenção pelo envolvimento pessoal na autopromoção.

Nível de Avaliação	Descrição da Valorização e Atualização Profissional (VAP)	Valoração
Elevado	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20 Valores
Bom	Revela variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever boa capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16 Valores
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever uma satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12 Valores
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.	8 Valores



Insuficiente	Revela inexpressiva variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever incapacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	4 Valores
---------------------	---	-----------

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a grelha apresentada na Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção (cfr. Anexo III - Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção).

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista por motivo não legalmente justificado, independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular.

Ponto 4 — Situações de igualdade de valorização final - Critérios de desempate para ordenação do/a(s) candidato/a(s) na respetiva ordenação.

Em situações de igualdade de classificação final, delibera o Júri utilizar os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, para situações de desempate, por ordem decrescente:

- Maior valoração obtida no método da avaliação curricular;
- Maior valoração no método entrevista profissional de seleção;
- Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;
- Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;
- Maior média final do nível habilitacional detido (licenciatura).

Ponto 5 – Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP).

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 (cfr. Anexos IV - Aviso de Abertura (Extrato) e V - Aviso de abertura (versão integral)) a submeter a aprovação superior, visando a sua subsequente publicitação, em Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e no sítio da Internet do IGeFE, I.P..

Deliberações finais

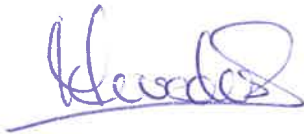
Não serão consideradas, pelo Júri, as candidaturas entregues fora do prazo de receção das mesmas.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Em conformidade com o preceituado no artigo 4.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, as notificações resultantes do presente procedimento são efetuadas obrigatoriamente através de correio eletrónico, conforme indicado na candidatura ou plataforma eletrónica, com recibo de entrega de notificação.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente



Lourdes Curto

A 1.ª Vogal Efetiva



Teresa Campos

A 2ª Vogal Efetiva



Otilia Caetano

[Handwritten signature]

ANEXO I - Ficha de Avaliação Final

Procedimento concursal para a contratação excepcional de trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho em função pública a termo resolutivo incerto para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de técnico superior, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

Identificação do(a) Candidato(a):

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista Profissional de Seleção (EP S)

Classificação Final (CF) = (A Cx70%) + (EP Sx30%)

A Presidente

A 1.ª Vogal Estante

A 2.ª Vogal Estante



ANEXO II - Ficha Individual de Avaliação Curricular



Processamento concorrenciais para a contratação associativa de trabalhadores no âmbito da execução de funções públicas a termo resolutivo incerto para a prestação de funções, carreira e categoria de exercício superior, no âmbito da execução de projetos de trabalho e plano Plena de Recuperação e Inovação

ANEXO II - FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Identificação do candidato (Obrigatório)

Table with 2 columns: Descrição da Função (e subfunção) and Valor da Função (em pontos) e Índice

Table with 3 columns: Descrição da Função (e subfunção), Valor da Função, and Valor da Função (em pontos)

Table with 3 columns: Formação Profissional (FP), Valor da Função, and Valor da Função (em pontos)

Table with 3 columns: Experiência Profissional (EP), Valor da Função, and Valor da Função (em pontos)

Positivo

Função Nova

Atividade Nova



ANEXO III - Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal para a contratação excepcional de trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho em tempo parcial a termo resolutivo imediato para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de nível superior, no âmbito da exceção dos serviços abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência.

ANEXO III - FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Identificação do(a) Candidato(a):

Fatores	Excelente	Bom	Suficiente	Regular	Insuficiente
	20 Votos	16 Votos	12 Votos	8 Votos	4 Votos
Capacidade de expressão e fluência verbal (C/EV)					
Habilidade profissional (H/P)					
Destino crítico (D/C)					
Valores e Atitudes profissionais (V/A)					
Atualização (A/U)					
Qualificação em DFP (Q/D)					

Para um o dois se número abordadas e funções abrangidas das características:

A.1. Assessor

A.1.1. Assessor

A.2. Assessor

ANEXO IV – Aviso de Abertura (Extrato)

CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR E EDUCAÇÃO

Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P.

Aviso n.º /2022

Procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de técnico superior, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência.

1 — Nos termos do disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e na Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho de 2021, torna-se público que, por despacho de 4 de março de 2022, estará aberto procedimento concursal no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de publicação do aviso de abertura integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), em www.bep.gov.pt, para preenchimento de dez (10) postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

2 — O presente recrutamento destina-se à contratação excecional de trabalhadores para a constituição de relações jurídicas de emprego a termo resolutivo incerto, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

3 — O número de postos de trabalho resulta do contingente aprovado através do Despacho n.º 11888-B/2021, de 25 de novembro, de S. Exas. o Ministro de Estado e das Finanças, a Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Ministro do Planeamento, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 232, de 30 de novembro.

4 — A tramitação do procedimento concursal decorre na BEP e exclusivamente por meios eletrónicos.

5 — A publicação integral do procedimento será efetuada na BEP, (www.bep.gov.pt — ofertas PRR) até ao 2.º dia útil após a publicação do presente Aviso, bem como na página eletrónica do IGeFE, I.P., disponível para consulta a partir da data da publicitação na BEP.

6 — Podem ser opositores ao presente procedimento concursal, candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

27 de junho de 2022. — O Presidente do Conselho Diretivo, José Manuel de Matos Passos



Anexo V – Aviso de abertura (versão integral)

Aviso Integral

Descrição do Procedimento:

Procedimento concursal comum para a contratação excecional de dez (10) trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de técnico superior, pelo período máximo de execução dos respetivos projetos no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência

1. Procedimento concursal.

Ao abrigo do disposto no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, torna-se público que, por despacho de 04/03/2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso, procedimento concursal comum para a contratação excecional de dez (10) trabalhadores a termo resolutivo incerto para o IGeFE, I.P., para preenchimento de dez (10) postos de trabalho da categoria de Técnico Superior, pelo período máximo de execução dos projetos PRR.

2. Legislação aplicável.

Este procedimento concursal é aberto nos termos do disposto no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, e está autorizado pelo n.º 6 do Despacho n.º 11888-B/2021, do Ministro de Estado e das Finanças, da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Ministro do Planeamento, publicado no D.R., 2.ª série, de 30/11/2021, uma vez que os postos de trabalho estão abrangidos no contingente aprovado pelo n.º 1 do mesmo despacho.

Ao presente procedimento é aplicável a Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e subsidiariamente o disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

3. Consulta prévia.

Foi dado cumprimento ao previsto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, tendo sido emitida pela entidade gestora do sistema (DGAEP), declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, com o perfil adequado às características do posto de trabalho que se pretende preencher (Pedido 112116, de 08/06/2022).

4. Postos de trabalho sujeitos a contratação: 10 postos de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior.

4.1 - Caracterização do posto de trabalho:

As funções a exercer, de grau de complexidade funcional 3, são as enquadráveis no conteúdo funcional da carreira geral de técnico superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), designadamente funções de natureza consultiva, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica para exercício de funções técnicas na carreira e categoria de técnico superior, nas áreas de atuação das equipas multidisciplinares afetas à gestão, execução e avaliação de projetos aprovados no âmbito do PRR, designadamente, nas áreas da gestão, finanças, contabilidade pública, administração pública, gestão de recursos humanos e direito.

5. Requisitos de admissão.

5.1. Requisitos gerais.

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

- 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.

5.2. Requisito especial — Nível habilitacional — De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 34.º, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º ambos da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional correspondente ao grau 3 de complexidade funcional:

Licenciatura preferencialmente nas áreas da gestão, finanças, contabilidade, administração pública e direito, não havendo possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.

6. Local de trabalho: Instalações do IGeFE, I.P., sitas na Avenida 24 de Julho, n.º 134 - 1399-029 Lisboa.

7. Posicionamento remuneratório: Nos termos do disposto no n.º 3 do Despacho n.º 11888-B/2021, do Ministro de Estado e das Finanças, da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Ministro do Planeamento, publicado no D.R., 2.ª série, de 30/11/2021.



7.1. Posição remuneratória: a remuneração do posto de trabalho corresponde à remuneração da 2.ª posição remuneratória da carreira/ categoria de técnico superior, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única da Administração Pública, ao qual corresponde atualmente o montante pecuniário de 1.215,93€ (mil duzentos e quinze euros e noventa e três cêntimos).

8. Formalização de Candidaturas.

As candidaturas são formalizadas através do preenchimento de formulário próprio disponível *online* na Bolsa de Emprego Público (BEP), em www.bep.gov.pt – ofertas PRR, o qual deve ser submetido e acompanhado dos seguintes documentos (exclusivamente em formato PDF):

- a) Certificado da habilitação literária exigida;
- b) *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado, datado e assinado;
- c) Fotocópia dos certificados ou comprovativos de ações de formação realizadas com relevância para o posto de trabalho objeto de candidatura.

Em conformidade com o n.º 4 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no *Curriculum Vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

9. Métodos de seleção.

9.1. Os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal são a avaliação curricular (AC) e a entrevista profissional de seleção (EPS). Os métodos de seleção são valorados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.2 A AC será efetuada com base na análise do currículo profissional apresentado e visa avaliar a qualificação dos candidatos, atentas as características do posto de trabalho, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e o tipo de funções exercidas, bem como a formação realizada, sendo valorados os parâmetros habilitação literária (HL), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP).

A classificação deste método é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar: **AC= (HL 30%) + (FP 20%) + (EP 50%)**

9.3. A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros:

Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV);

Motivação profissional (MP);
Sentido crítico (SC);
Valorização e Atualização profissional (VAP).

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

10. Aplicação faseada dos métodos de seleção

Atendendo a razões de celeridade no provimento do posto de trabalho, a aplicação dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, do seguinte modo:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos(as) candidatos(as), da avaliação curricular (AC);
- b) Aplicação do segundo método entrevista profissional de seleção (EPS) apenas a parte dos(as) candidatos(as) aprovados(as) no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos(as), por ordem decrescente de classificação obtida na AC e até à satisfação da necessidade.

Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção são convocados para a realização do método seguinte com uma antecedência de cinco dias úteis, por *e-mail* ou através da plataforma utilizada no procedimento.

11. Classificação Final.

11.1 A classificação final (CF) dos candidatos a quem tenham sido aplicados os dois métodos de seleção resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$.

11.2. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção.

11.3. Em caso de igualdade de classificação final, são observados os seguintes critérios de desempate por ordem decrescente:

- a) Maior valorização obtida no método da avaliação curricular;
- b) Maior valorização no método entrevista profissional de seleção;
- c) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;



- d) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;
- e) Maior média final do nível habitacional detido (licenciatura).

12. Candidatos(as) aprovados(as) e excluídos(as).

No prazo de cinco (5) dias úteis após a realização do último método de seleção, a lista de ordenação provisória dos candidatos, incluindo o projeto de exclusão e admissão condicional de candidatos e os resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados são publicitados na plataforma onde a candidatura foi apresentada, bem como na página eletrónica do IGeFE, I.P. e, ainda, em local visível e público das instalações do IGeFE, I.P. No mesmo dia indicado no número anterior, são notificados aos candidatos objeto de projeto de exclusão ou admissão condicional os fundamentos desse projeto de decisão e disponibilizado o processo para consulta na plataforma onde tramitou o procedimento, para efeitos de exercício do direito de audiência prévia, podendo qualquer candidato requerer diligências complementares e juntar documentos, nos termos gerais.

13. Homologação da lista de ordenação final.

A lista final de ordenação dos candidatos admitidos e excluídos, com menção dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados é homologada pelo dirigente máximo do IGeFE, I.P. e publicitada na plataforma onde a candidatura foi apresentada, bem como na página eletrónica do IGeFE, I.P., e ainda, em local visível e público das instalações do IGeFE, I.P..

14. Júri do procedimento concursal.

O júri do procedimento tem a seguinte composição:

Presidente: Maria de Lourdes Gomes Ribeiro Curto, Diretora do DGRH;

1.^a Vogal Efetiva: Maria Teresa Tavares de Campos, Diretora do DPCO, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e

2.^a Vogal Efetiva: Otilia Maria Gomes Caetano, Chefe de Equipa da UAG.

Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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 forma de discriminação.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Despacho n.º 11888-B/2021, de 25 de novembro

