

Procedimento concursal para a contratação excecional de quatro (4) 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 quinze dias do mês de novembro 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 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 quatro (4) postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de técnico superior, estando presente o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho do Vice-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: Susana Rita Caria Gerald Queiroz da Fonseca Costa, Coordenadora do NCP, 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, respetivas grelhas classificativas, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final, relativamente ao procedimento concursal em causa, em conformidade com o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e na Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho.

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 233/2022 de 9 de setembro, 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 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos do n.º 3, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 nove e meio (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.

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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, conforme n.º 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

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

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.

Habilitação Literária (HL)	Valoração
Licenciatura em Direito	14 valores
Mestrado em Direito	18 valores
Doutoramento em Direito	20 valores

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações académicas 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 dez (10) anos, que resultem de **direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar**, designadamente na área do Direito, a comprovar mediante

diploma ou certificado, ou outro documento equivalente. Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo, até perfazer um máximo de 20 valores:

Formação profissional (FP)	Valoração
Total de horas de formação relevante com duração indeterminável e ou inferior a 20 horas	2 valores
Total de horas de formação relevante com duração entre 21 e 50 horas	4 valores
Total de horas de formação relevante com duração entre 51 e 90 horas	6 valores
Total de horas de formação relevante com duração entre 91 e 140 horas	8 valores
Total de horas de formação relevante com duração superior a 140 horas	10 valores
Curso(s) de Pós-Graduação na área do Direito	5 valores
Estágio de acesso a profissão regulada por Ordem Profissional de profissões jurídicas	5 valores
Estágio profissional na área do Direito	2 valores

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(a) candidato(a) tenha feito uma apresentação ou participado como orador(a), sendo-lhe atribuído um (1) valor.

A valoração da formação profissional realizada será efetuada tendo por base os documentos entregues, comprovativos da formação profissional, sendo que a não entrega dos respetivos comprovativos implica a sua não valoração.

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.

Quanto à duração das ações, caso não se verifique a indicação de carga horária, será feita a correspondência de 4 horas por cada dia, 20 horas por semana e 80 horas por mês.

Não se verificando qualquer indicação sobre a duração da ação, ou apenas constando data de início e/ou conclusão, é considerado que corresponde a 4 horas, apenas se valorando dois certificados, sem indicação de duração, por candidato (sendo valorados os mais recentes).

No caso de Curso(s) de Pós-Graduação na área do Direito, apenas será valorado um (1) Curso por candidato.

A valoração total deste fator não poderá exceder 20 valores.

Handwritten signatures and initials: AC, and a large signature.

- **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 vinte (20) valores, valorizando-se a experiência em funções similares, nomeadamente:
 - Inscrição em Ordens Profissionais de profissões jurídicas; exercício de profissões reguladas; experiência no desempenho de funções na área do Direito; experiência no exercício de funções ou cargos em entidades na Administração Pública; experiência no exercício de funções ou cargos em outras áreas para além do Direito.

Assim, o fator EP será valorado do seguinte modo, até um limite máximo de 20 valores:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Experiência no exercício de funções ou cargos fora da área do Direito	2 valores
Experiência no exercício de funções ou cargos em entidades da Administração Pública	2 valores
Experiência no exercício de profissões reguladas	4 valores
Desempenho de funções na área do Direito , por período inferior a 2 anos	4 valores
Desempenho de funções na área do Direito , por período igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos	8 valores
Desempenho de funções na área do Direito , por período igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos	10 valores
Desempenho de funções na área do Direito , por período igual ou superior a 10 anos	12 valores

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

Handwritten signatures and initials: "AC" and a large signature.

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 uma elevada capacidade de inovação na procura de soluções.	20 valores
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	4 valores

	uma insuficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	
--	---	--

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 empate de valoração final, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e quando estes



não resultem suficientes para desempate na ordenação final, serão aplicados os seguintes fatores pela seguinte prioridade:

- a) Maior valoração obtida no método da avaliação curricular;
- b) Maior valoração no método entrevista profissional de seleção;
- c) Inscrição em Ordem Profissional de profissões jurídicas;
- d) Maior tempo total de experiência nas funções e cargos desempenhados;
- e) Maior número de horas de formação profissional na área do Direito;
- f) 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. Anexo IV - Aviso de Abertura (Extrato) e Anexo V - Aviso de abertura (versão integral)) a submeter a aprovação superior, visando a sua subsequente publicitação, respetivamente, 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.

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e), do n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte da entidade empregadora

pública, tem por fundamento jurídico o recrutamento e a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.

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



Susana Rita Costa

A 2ª Vogal Efetiva



Otília Caetano

RC



ANEXO I - Ficha de Avaliação Final

Procedimento concursal para a contratação excepcional 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

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

Identificação do(a) Candidato(a):

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista Profissional de Seleção (EP S)

Classificação Final (CF) = (AC x 70%) + (EP x 30%)

A Presidente

A 1.ª Vogal Eletiva

A 2.ª Vogal Eletiva

Handwritten signatures and initials.

ANEXO II - Ficha Individual de Avaliação Curricular

Procedimento concursal para a contratação excepcional 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

ANEXO II - FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Identificação do(a) Candidato(a):

AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0 a 20 valores)	AC= (HL 30%) + (FP 30%) + (EP 40%)
Habilitação Literária (HL)	0
Formação profissional (FP)	0
Experiência Profissional (EP)	0
Pontuação Total (PT)	0,00

Habilitação Literária (HL)	Valoração	Valoração Final
Bacharelato em Direito	14 valores	
Mestrado em Direito	18 valores	
Doutoramento em Direito	20 valores	

Formação profissional (FP)	Valoração	Valoração Final
Total de horas de formação relevante com duração subsequente e ou inferior a 30 horas	2	
Total de horas de formação relevante com duração entre 31 e 50 horas	4	
Total de horas de formação relevante com duração entre 51 e 80 horas	6	
Total de horas de formação relevante com duração entre 81 e 140 horas	8	
Total de horas de formação relevante com duração superior a 140 horas	10	
Cursos de Pós-Graduação na área de Direito	8	
Estágio de acesso a profissão regulado por Ordem Profissional de profissões jurídicas	8	
Estágio profissional	2	

Experiência Profissional (EP)	Valoração	Valoração Final
Experiência no exercício de funções ou cargos fora da área do Direito	2	
Experiência no exercício de funções ou cargos em entidades da Administração Pública	2	
Experiência no exercício de funções reguladas	4	
Desempenho de funções na área do Direito, por período inferior a 2 anos	4	
Desempenho de funções na área do Direito, por período igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos	8	
Desempenho de funções na área do Direito, por período igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos	10	
Desempenho de funções na área do Direito, por período igual ou superior a 10 anos	12	

A Presidente

A 1.º Vogal Estante

A 2.º Vogal Estante

Handwritten signature and initials.

ANEXO III - Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal para a contratação excepcional de trabalhadores no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo imediato para o exercício de funções correspondentes à carreira e importância técnicas superior, no âmbito da exceção de procedimentos abrangidos pelo Plano de Recrutamento e Promoções.

ANEXO III - FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Identificação do(a) Candidato(a):

Fatores	Excecional	Bom	Satisfatório	Insuficiente	Insuficiente
	20 Valores	15 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores
Capacidade de expressão e fluência verbal (CEV)					
Intervenção profissional (IP)					
Sucesso crítico (SC)					
Intervenção e Atuação profissional (IAAT)					
Participação (PA)					
Classificação (C)					

Resumo das observações e recomendações das avaliações:

Area for handwritten notes and recommendations.

A.1. Nota Global

A.1. Nota Global

A.2. Nota Global



ANEXO IV – Aviso de Abertura (Extrato)

CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR E EDUCAÇÃO

Instituto de Gestão Financeira da Educação, I. P.

Aviso (extrato) n.º 22483/2022

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de quatro (4) postos de trabalho para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de técnico superior

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 233/2022, de 9 de setembro e na Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, torna-se público que, por despacho de 4 de março 2022, estará aberto procedimento concursal no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), pelo prazo de dez (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 quatro (4) 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 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.

7 — O presente aviso e respetiva abertura de concurso são realizados no uso de competência delegada, ao abrigo da subalínea ii) da alínea i) do n.º 2 da Deliberação n.º 937/2022, do Conselho Diretivo do IGeFE, de 24 de agosto, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 163, de 24 de agosto de 2022.

15 de novembro de 2022. — O Vice-Presidente do Conselho Diretivo, Edgar Filipe Lima Romão

Handwritten initials and signature: "AC" and a large signature.

Anexo V – Aviso de abertura (versão integral)

Aviso Integral

Os postos de trabalho a preencher inserem-se na área do Direito, cabendo aos técnicos superiores a recrutar exercer, nessa área, em conformidade com o conteúdo funcional descrito para a carreira técnica superior no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), funções exclusivas de acompanhamento, de gestão e de execução dos projetos do IGeFE, IP financiados por fundos europeus, designadamente pelo PRR.

Descrição do Procedimento:

Procedimento concursal para a contratação excecional de quatro (4) trabalhadores para a constituição de relação jurídica de emprego a termo resolutivo incerto com o IGeFE, I.P. pelo período máximo de execução dos respetivos projetos no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, para o exercício de funções correspondentes à categoria de técnico superior.

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 4 de março de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso, procedimento concursal para a contratação excecional de quatro (4) trabalhadores a termo resolutivo incerto para o IGeFE, I.P., para preenchimento de quatro (4) postos de trabalho da categoria de Técnico Superior, pelo período máximo de execução dos projetos PRR acometidos ao IGeFE, I.P..

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 233/2022, de 9 de setembro.

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 115696, datado de 11 de novembro de 2022).

4. Postos de trabalho sujeitos a contratação: quatro (4) 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 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 e execução de projetos aprovados no âmbito do PRR, designadamente, na área do 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 na área do Direito, não havendo possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.

AC



6. Local de trabalho: Instalações do IGeFE, I.P., sitas na Avenida 24 de Julho, em 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:

O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados terá em conta o previsto no n.º 4 do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro, nos termos seguintes:

Para candidatos com Doutoramento que aceitem a colocação no posto de trabalho, será proposta a 4.ª posição da carreira/categoria de técnico superior, a que corresponde o nível 23 da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 23 de março, a que corresponde a remuneração base de 1.632,82 € (mil seiscentos e trinta e dois euros e oitenta e dois cêntimos).

Para candidatos com Mestrado e cumulativamente experiência profissional na área do Direito superior a cinco (5) anos, que aceitem a colocação no posto de trabalho, será proposta a 3.ª posição da carreira/categoria de técnico superior, a que corresponde o nível 19 da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 23 de março, a que corresponde a remuneração base de 1.424,38 € (mil quatrocentos e vinte e quatro euros e trinta e oito cêntimos).

Para os restantes candidatos, será proposta a 2.ª posição da carreira/categoria de técnico superior, a que corresponde o nível 16 da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 23 de março, a que corresponde a remuneração base de 1.268,04 € (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro 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.

NE
AC


Em conformidade com o n.º 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

As falsas declarações prestadas pelos candidatos, ou a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, devem submeter, em simultâneo, documento comprovativo da obtenção de 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.

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 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, do seguinte modo:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos(as) candidatos(as), da avaliação curricular;
- b) Aplicação do segundo método entrevista profissional de seleção 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 valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção.

11.3 Em caso de igualdade de classificação final, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e quando estes



não resultem suficientes para desempate na ordenação final, serão aplicados os seguintes fatores pela seguinte prioridade:

- a) Maior valoração obtida no método da avaliação curricular;
- b) Maior valoração no método entrevista profissional de seleção;
- c) Inscrição em Ordem Profissional de profissões jurídicas
- d) Maior tempo total de experiência nas funções e cargos desempenhados;
- e) Maior número de horas de formação profissional na área do Direito;
- f) Maior média final do nível habilitacional detido (licenciatura).

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

No prazo de 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 do IGeFE, I.P. na Internet 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 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: Susana Rita Caria Gerald Queiroz da Fonseca Costa, Coordenadora do NCP, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

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

HC
RC


profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Nos termos do Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência devem declarar e comprovar, mediante a entrega de atestado médico de incapacidade multiuso, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

Nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e), do n.º1 do artigo 6.º do Regulamento (EU) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal, por parte da entidade empregadora pública, tem por fundamento jurídico o recrutamento e a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.

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

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

