

---

**ATA n.º 1**

Emissor  
Júri do procedimento concursal

Data  
27-09-2024

**Assunto:** Procedimento concursal comum para a contratação excecional de trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência – 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior – equipa Financeira

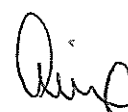
Ao vigésimo sétimo dia do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas 09:30 horas, reuniu por Teams o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para o exercício de funções na carreira e categoria de técnico superior na equipa Financeira, cuja abertura foi autorizada por despacho de 29 de dezembro de 2023, da Diretora da Agência Nacional para a Gestão do Programa Erasmus+ Educação e Formação, Dr.ª Ana Cristina Arrabaça Miranda Queiroga Perdigão, nos termos do Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, e do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro.

Estiveram presentes os seguintes **membros do júri**:

**Presidente:** Liliana Cláudia da Conceição Fernandes Bento, Coordenadora Financeira da Agência Nacional para a Gestão do Programa Erasmus+ Educação e Formação;  
**1.º Vogal Efetivo:** Andreia Lopes Bernardino Godinho Lopes, Coordenadora para a Área do Alojamento da Agência Nacional para a Gestão do Programa Erasmus+ Educação e Formação;  
**2.º Vogal Efetivo:** Anabela Trigo Gouveia, Chefe de Equipa da equipa Financeira da Agência Nacional para a Gestão do Programa Erasmus+ Educação e Formação.

A reunião teve a seguinte **ordem de trabalhos**:

1. Determinar os requisitos específicos e preferenciais de admissão ao presente procedimento concursal;
2. Identificar os métodos de seleção a utilizar;
3. Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, e a forma da sua aplicação;
4. Determinar os critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final;
5. Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, a publicitar na 2.ª série do Diário da República, por extrato e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).



## 1. Requisitos específicos e preferenciais de admissão ao procedimento concursal

- 1.1 Requisito específico: O requisito habilitacional para admissão ao procedimento concursal será o grau de licenciatura, preferencial, em Contabilidade, Gestão de Empresas, Economia Administração Pública, ou áreas afins.
- 1.2 Será requisito preferencial a experiência profissional superior a 2 anos.

## 2. Métodos de seleção:

Os métodos de seleção a utilizar serão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

A aplicação dos métodos de seleção ocorre de forma faseada, de acordo com o previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos seguintes termos:

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório (avaliação curricular);
- b. Aplicação do segundo método (entrevista de avaliação de competências) apenas a 10 candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação;
- c. Dispensa de aplicação do segundo método aos candidatos que sejam excluídos;
- d. Após a aplicação dos dois métodos de seleção é elaborada a lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

## 3. Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, e a forma da sua aplicação:

**3.1 Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos mais relevantes para o desempenho das funções do posto de trabalho a executar, nomeadamente, a habilitação académica, o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida, bem como a formação realizada, o tipo de funções exercidas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, ponderando os elementos de maior relevância para as funções a exercer. A ponderação a aplicar a este método de seleção na classificação final será **60%**.

Na Avaliação Curricular (AC) serão ponderados os seguintes elementos:

- a) Habilitação Académica (HA) – Ponderação de 40%
- b) Experiência Profissional (EP) – Ponderação de 40%
- c) Formação Profissional (FP) – Ponderação de 20%

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, das classificações dos elementos a avaliar.

O resultado da aplicação do método de seleção avaliação curricular será obtido através da aplicação da fórmula:

$$AC = (40\% \cdot HA) + (40\% \cdot EP) + (20\% \cdot FP)$$

**a) Habilitação Académica (HA)**

A valoração das habilitações académicas não pode exceder a valoração máxima de 20 valores.

O júri deliberou valorar os graus académicos de licenciatura, pós-graduação, mestrado e doutoramento do seguinte modo:

Habilitação Académica (HA)	Pontuação
Licenciatura em áreas não identificadas para o posto de trabalho a prover	0
Licenciatura nas áreas definidas para o posto de trabalho a prover	10
Pós-graduação e licenciatura nas áreas definidas para o posto de trabalho a prover	15
Mestrado e licenciatura nas áreas definidas para o posto de trabalho a prover	18
Doutoramento e licenciatura nas áreas definidas para o posto de trabalho a prover	20

**b) Experiência Profissional (EP)**

A valoração da experiência profissional não pode exceder a valoração máxima de 20 valores.

O júri deliberou valorar a experiência profissional na área do concurso, devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência na execução de atividades relevantes para o desempenho das funções que caracterizam o posto de trabalho e respetivo grau de complexidade, assim como a sua duração.

Experiência Profissional (EP)	Pontuação
Sem experiência profissional	0
Até 1 ano	12
Até 2 anos	16
Superior a 2 anos	20

**c) Formação Profissional (FP)**

A valoração da formação profissional é cumulativa, correspondendo ao somatório da pontuação atribuída à duração da formação profissional relativa aos últimos 5 anos (2020 a 2024), não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores.

*Quip*

O júri deliberou considerar, por um lado, a formação profissional em qualquer área transversal e, por outro, valorizar de forma acrescida a formação profissional relevante para o exercício das funções a prover.

Na formação profissional é considerado a frequência de cursos breves, conferências, seminários e jornadas com relevância para a função.

<b>Formação Profissional (EP)</b>	<b>Pontuação</b>
Sem formação	0
<b><i>Formação em qualquer área</i></b>	
Até 40 horas de formação em qualquer área	4
Até 80 horas de formação em qualquer área	8
Superior a 80 horas de formação em qualquer área	10
<b><i>Formação relevante para o posto de trabalho</i></b>	
Até 20 horas de formação na área relevante para o posto a prover (pontuação a acrescer)	+ 4
Até 40 horas de formação na área relevante para o posto a prover (pontuação a acrescer)	+ 6
Mais de 40 horas de formação na área (relevante para o posto a prover (pontuação a acrescer)	+ 10

No caso de a documentação relativa à formação profissional realizada não indicar a duração, para efeitos de contabilização é considerada a seguinte escala de conversão:

1 dia	7 horas
1 semana	35 horas
1 mês	140 horas

**3.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A ponderação a aplicar a este método de seleção na classificação final será **40%**.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OR + PE + CEE + RCS + TEC + TPC) / 6$$

Em que:

- OR - Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- PE - Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- CEE - Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

- RCS - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- TEC - Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa; e
- TPC - Tolerância à Pressão e Contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Cada competência será avaliada de acordo com a demonstração da mesma.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 15, 10, 5 e 0 valores.

### 3.3 Classificação

Na primeira etapa do processo de seleção, os candidatos são ordenados de forma decrescente pela classificação obtida na Avaliação Curricular (100%).

Na segunda etapa, após a aplicação da entrevista de avaliação de competências aos 10 melhores candidatos aprovados no método anterior, os candidatos são ordenados de forma decrescente pela classificação final (CF), obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte expressão, com aproximação às centésimas:

$$CF = (AC*60\%) + (EAC*40\%)$$

### 4. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:

Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e, subsistindo o empate, será considerado:

- 1.º - Maior tempo de experiência profissional na área de atuação inerente ao posto de trabalho a ocupar, tendo em consideração os anos e meses, quando possível;
- 2.º - Melhor média de licenciatura;
- 3.º - Grau académico mais elevado.

### 5. 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 aviso de abertura do procedimento concursal comum a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP), para a contratação excecional de trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência – 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior – equipa Financeira, encontram-se em anexo e fazem parte integrante da presente ata.




---

Todas as decisões foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada como encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Liliana Cláudia da Conceição  
Fernandes Bento  
Presidente

  
Andreia Lopes Bernardino  
Godinho Lopes  
1.º Vogal Efetivo

Anabela Trigo Gouveia  
2.º Vogal Efetivo