



Ata n.º 1

Ao segundo dia do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas 15 horas, reuniu, na Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, sita na Av. João XXI, em Lisboa, o Júri designado para o procedimento concursal comum para a contratação excecional de **três trabalhadores** com vista ao preenchimento de três postos de trabalho, no mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, a afetar à **Direção de Serviços de Mobilidade, Sustentabilidade e Aquisições (Recursos)**, na sequência de despacho de autorização de abertura do procedimento concursal de 26 de outubro de 2023, da Senhora Secretária-Geral Adjunta, Dra. Fátima Costa Ferreira, proferido ao abrigo dos poderes conferidos pela subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do Despacho n.º 10451/2023, de 12 de outubro, do Senhor Secretário-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, com a presença dos seguintes membros do Júri:

Presidente - Licenciada Joana Rita de Almeida Pinho Catalão, Diretora de Serviços de Mobilidade, Sustentabilidade e Aquisições (Recursos);
Primeira Vogal Efetiva - Mestre Joana Isabel Tavares Rodrigues, Chefe de Divisão da Contratação Pública, que substitui a Presidente nas suas ausências e impedimentos;
Segunda Vogal Efetiva - Licenciada Eduarda Paula Freitas Pereira, Técnica Superior da Direção de Serviços de Recursos Humanos (Pessoas).

A presente sessão teve a seguinte ordem de trabalhos:

- I. Determinar os requisitos específicos e preferenciais de admissão ao presente procedimento concursal;
- II. Identificar os métodos de seleção a utilizar;
- III. 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;
- IV. Determinar os critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na respetiva lista de ordenação final;
- V. Elaborar o 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).

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:



I

Adotar como critérios de admissão/exclusão dos candidatos, a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos.

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, constituem também requisitos específicos e/ou preferenciais de admissão:

Para a referência A - Grau académico: Licenciatura em Direito, sendo dada preferência a candidatos detentores de grau de mestre em Direito, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

Para a referência B - Grau académico: Licenciatura em Administração Pública sendo dada preferência a candidatos detentores de grau de mestre na área, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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.

II

Por considerar manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, atendendo ao conteúdo funcional do posto de trabalho que se pretende 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 deliberou ainda aplicar um método de seleção complementar, escolhido de entre os vários métodos de seleção previstos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), a saber, a entrevista de avaliação de competências (EAC).

Com a entrevista de avaliação de competências (EAC) pretende-se obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício 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.

III

O Júri deliberou o seguinte, quanto aos métodos de seleção a aplicar:

A Avaliação Curricular (AC)

A AC visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP).

O Júri deliberou aprovar a seguinte grelha de avaliação respeitante a este método, o qual é composto pelos seguintes critérios:

- a) **Habilitação académica (HA)**, será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Para a referência A:

Habilitação Académica	Valoração
Grau de mestre em Direito ou superior	20
Grau de licenciado em Direito	16

Para a referência B:

Habilitação Académica	Valoração
Grau de mestre em Administração Pública ou superior	20
Grau de licenciado em Administração Pública	16

- b) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto 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 no curriculum vitae, até ao máximo de 20 valores:



Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10
Até 1 ano	12
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	16
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	18
Mais de 15 anos	20

Para efeitos de contagem de tempo, quando o candidato não especificar a data do início do(s) período(s) de exercício das funções consideradas relevantes, mas apenas o mês, considerar-se-á o período iniciado a partir do mês seguinte.

c) **Formação profissional (FP)**, serão consideradas todas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções, designadamente na área do direito administrativo e da contratação pública, acumuladas nos últimos cinco anos (2018 inclusive), não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, constantes da candidatura apresentada, com as seguintes valorações:

	N.º de horas de FP	Valoração
Formação Profissional (FP)	Até 7 horas	1
	Superior a 7 horas e até 18 horas	2
	Superior a 18 horas e até 30 horas	3
	Superior a 30 horas e até 90 horas	4
	Superior a 90 horas	4,5
	Cursos de Pós-Graduação	5

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

O Júri deliberou valorar na FP conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops e cursos de especialização.



Quanto à duração das ações, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

Não se verificando qualquer indicação sobre a duração da ação, é considerado que corresponde a 7 horas.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA) + (2EP) + (1FP)}{4}$$

Tendo por referência as exigências para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas e à formação profissional, por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a Ficha de Avaliação Curricular, que se encontra em anexo à presente Ata e da qual é parte integrante (Anexo I).

A entrevista de avaliação de competências (EAC)

A EAC visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros: a motivação profissional (MP), o sentido crítico (SC), a expressão e fluência verbal (EFV) e a qualidade da experiência profissional (QEP).

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

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EAC resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média



aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A EAC será 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.

Por cada EAC é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo II - Ficha Individual de entrevista de avaliação de competências).

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os itens infra, em que cada um deles será avaliado de acordo com os níveis classificativos de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores:

a) **Motivação Profissional (MP)** - Terá por objetivo determinar a motivação, profissional e outras, do candidato designadamente aspirações e interesse pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como a demonstração da sua capacidade de dedicação e empenho.

Elevado	Quando evidencie elevada motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como elevada capacidade de dedicação e empenho.	20 valores
Bom	Quando evidencie grande motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como grande capacidade de dedicação e empenho.	16 valores
Suficiente	Quando evidencie suficiente motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como suficiente capacidade de dedicação e empenho.	12 valores
Reduzido	Quando evidencie alguma motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como reduzida capacidade de dedicação e empenho.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencie insuficiente motivação pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como insuficiente capacidade de dedicação e empenho.	4 valores

b) **Sentido crítico (SC)** - Apreciará a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante um contexto de trabalho apresentado, bem como o aprofundamento na abordagem das questões, respetiva fundamentação e argumentação.

Elevado	Quando evidencie uma abordagem clara e profunda das questões apresentadas e elevada capacidade de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante um contexto de trabalho apresentado.	20 valores
Bom	Quando evidencie uma abordagem profunda das questões apresentadas e boa capacidade de argumentação e fundamentação, com lógica perante um contexto de trabalho apresentado.	16 valores



Suficiente	Quando evidencie uma abordagem aceitável das questões apresentadas e suficiente capacidade de argumentação e fundamentação, com lógica aceitável perante um contexto de trabalho apresentado.	12 valores
Reduzido	Quando evidencie uma reduzida abordagem das questões apresentadas e reduzida capacidade de argumentação e fundamentação, sem convicção ou solução perante um contexto de trabalho apresentado.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencie um desvio às questões apresentadas e fraca capacidade de argumentação e fundamentação perante um contexto de trabalho apresentado.	4 valores

c) **Expressão e fluência verbal (EFV)** - Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e a sequência lógica do raciocínio.

Elevado	Quando evidencie uma elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário rico e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	20 valores
Bom	Quando evidencie uma boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de bom vocabulário e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	16 valores
Suficiente	Quando evidencie uma suficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário corrente e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	12 valores
Reduzido	Quando evidencie uma fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário corrente e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencie uma muito limitada expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário pouco rico e incapacidade de articulação das ideias em exposição.	4 valores

d) **Qualidade da experiência profissional (QEP)** - Considerará o nível de desenvolvimento, variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua relevância para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

Elevado	Revela grande variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com profundos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.	20 valores
Bom	Revela variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade para o desempenho das funções.	16 valores
Suficiente	Revela alguma variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar satisfatória capacidade para o desempenho das funções.	12 valores
Reduzido	Revela pouca variedade e riqueza de experiência, em atividades para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar alguma capacidade para o desempenho das funções.	8 valores
Insuficiente	Revela inexistência de variedade e riqueza de experiência, em atividades para o exercício das funções, conjugada com muito poucos conhecimentos profissionais permitindo prognosticar fraca capacidade para o desempenho das funções.	4 valores



Para apreciação daqueles parâmetros serão abordados na entrevista, que terá uma duração não superior a 30 minutos, designadamente, os seguintes aspetos:

- Motivação do candidato para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata;
- Determinação, empatia;
- Modo de participação e expressão verbal na entrevista;
- Comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Valoração e classificação final

Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até à centésima e obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (70\% AC) + (30\% EAC)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

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.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, 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.

IV

O Júri deliberou que, em caso de igualdade de classificação final, têm preferência os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como



preferenciais. Mantendo-se a igualdade de valoração são observados os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
- b) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionada com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;
- c) Maior média final do nível habilitacional detido (licenciatura).

V

O Júri deliberou aprovar o aviso de abertura nas versões extrato e integral que se encontram em anexo à presente Ata, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior, visando a sua subsequente publicação, respetivamente, em Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e no sítio da Internet da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (<https://www.sg.pcm.gov.pt/>).

Deliberações finais

Não serão consideradas, pelo Júri, as candidaturas entregues fora do prazo.

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.

Todas as deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

A 1.^a Vogal Efetiva,

A 2.^a Vogal Efetiva



Procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhador 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

Direção de Serviços de Mobilidade, Sustentabilidade e Aquisições (Recursos)

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal publicitado na BEP com o Código: _____

Identificação do candidato

Nome: _____

AC - Avaliação Curricular (0 a 20 valores):	AC=(HA+2EP+FP)/4
HA = Habilitação Académica	0
EP = Experiência Profissional	0
FP = Formação Profissional	0
Pontuação Final	0.000

HA - Habilitação Académica (até 20 valores):

Referência A

Habilitação Académica (HA)	Valoração	Valoração Final
Grau de mestre em Direito ou superior	20 valores	
Grau de licenciado em Direito	16 valores	

Nota

Preencher só as células assinaladas a amarelo

Referência B

Habilitação Académica (HA)	Valoração	Valoração Final
Grau de mestre em Administração Pública ou superior	20 valores	
Grau de licenciado em Administração Pública	16 valores	

Nota

Preencher só as células assinaladas a amarelo



EP - Experiência Profissional (até 20 valores):

Exercício de Atividades Inerentes ao posto de trabalho	Valoração	Valoração final
Sem experiência profissional	10	
Até 1 ano	12	
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15	
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	16	
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	18	
Mais de 15 anos	20	

FP - Formação Profissional (até 20 valores):

Formação Profissional (EP)	Valoração	N.º Cursos	Total
Até 20 horas	1		0
Superior a 20 horas e até 30 horas	2		0
Superior a 30 horas e até 45 horas	3		0
Superior a 45 horas e até 90 horas	4		0
Superior a 90 horas	4,5		0
Cursos de Pós-Graduação	5		0
Total		0	0
		Valoração Final	0

Nota: Devem ser consideradas todas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções, designadamente na área do direito administrativo e da contratação pública, acumuladas nos últimos cinco anos (2019 inclusive).

A Presidente do Júri

A 1.ª Vogal Efetiva,

A 2.ª Vogal Efetiva



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhador 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

Direção de Serviços de Mobilidade, Sustentabilidade e Aquisições (Recursos)

ANEXO II - FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal publicitado na BEP com o Código: _____

Identificação do candidato

Nome: _____

FATORES A CLASSIFICAR	PARÂMETROS	VALORES			MÉDIA	ASSUNTOS ABORDADOS (RESUMO)
		P	1.º V	2.º V		
Motivação Profissional Terá por objetivo detetar a motivação, profissional e outras, do candidato designadamente aspirações e interesse pelas funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata, bem como a demonstração da sua capacidade de dedicação e empenho.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
Sentido crítico Apreciará a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante um contexto de trabalho apresentado bem como o aprofundamento na abordagem das questões, respetiva fundamentação e a argumentação.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
Expressão e fluência verbal Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e a sequência lógica do raciocínio.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
Qualidade da experiência profissional Considerará o nível de desenvolvimento, variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua relevância para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.	20 valores				0,000	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
SOMA DAS MÉDIAS APURADAS EM CADA FATOR:					0,000	



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Fundamentação:

A Presidente do Júri

A 1.^a Vogal Efetiva,

A 2.^a Vogal Efetiva