

Procedimento concursal, para a contratação excecional de um trabalhador/a para a constituição de relações jurídicas de emprego a termo resolutivo certo ou incerto, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência – 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior para exercício de funções no INA, I.P.

ATA N.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas 12h00, nas instalações do INA, I.P. em Algés, reuniu o júri designado para o procedimento concursal acima mencionado, constituído pelos seguintes elementos: Miguel Martins Agrochão, Vogal do Conselho, Diretivo do INA, I.P., na qualidade de Presidente, Joana Bilro e Cristina Rouxinol, técnicas superiores, na qualidade de vogais efetivas.

A presente reunião teve como objetivo discussão dos assuntos constantes da ordem de trabalhos abaixo enunciada.

- Ponto 1.** Determinar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- Ponto 2.** Definir os critérios de avaliação curricular;
- Ponto 3.** Definir os parâmetros e critérios de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção;
- Ponto 4.** Decidir das fases de avaliação dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria;
- Ponto 5.** Outras deliberações.

O Júri deliberou o seguinte em relação aos parâmetros de avaliação dos candidatos:

Nos termos dos dispostos nos n.ºs 9 e 10 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído quem não entregue os documentos requeridos, não compareça, desista, ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores.

1. Em conformidade com o artigo 5.º da citada Portaria, e sem prejuízo do disposto no artigo 36.º da LTFP, o júri determina os seguintes métodos de seleção:

a) **Avaliação Curricular;**

b) **Entrevista Profissional de Seleção.**

2. **AValiação CURRICULAR:** terá uma **ponderação de 70%** na valoração final, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar:

- **AC** - Avaliação Curricular **HA** - Habilitação Académica **EP** - Experiência Profissional **FP** - Formação Profissional;
- Assim, para cada parâmetro de avaliação, na avaliação curricular, proceder-se-á nos termos infra elencados.

A Avaliação Curricular será elaborada com base no Curriculum Vitae e restantes documentos apresentados na candidatura ao procedimento concursal. O Curriculum Vitae deverá indicar expressamente o ano em que foi realizada a formação profissional, o conteúdo programático e responsável pelas respetivas ações, assim como a natureza e a duração da experiência profissional.

2.1. Habilitação académica (HA) - atento ao conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valoradas as áreas preferenciais constantes do aviso de abertura, bem como os graus académicos de licenciatura, mestrado e doutoramento, por entender que a qualificação académica acrescida traduzir-se-á em funções e atividades asseguradas com maior proficiência;

A valoração da HA não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Handwritten signature and initials

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura	10 valores
Licenciatura na área posta a concurso	18 valores
Mestrado na área posta concurso	20 valores

2.2. Experiência profissional (EP) - incide sobre as atividades e funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, valorizando-se a experiência em funções similares e a sua duração temporal, e menos valorizado, outras funções não coincidentes com a caracterização dos postos de trabalho, mas que correspondam a categoria de grau de complexidade 3.

A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo efetivo de exercício de funções em diferentes atividades/funções, comprovada através do Currículo profissional detalhado e atualizado, podendo ser complementado com declarações das entidades empregadoras, das quais se destacam as seguintes:

- Auditoria;
- Inspeção e análise minuciosa e sistemática dos processos, atividades, operações e procedimentos de todas as atividades desenvolvidas no âmbito do PRR;
- Utilização da plataforma SI PRR;
- Acompanhamento e ou gestão de Projetos.

As áreas de EP, no âmbito das quais será valorizado o desempenho de funções técnicas e os critérios de pontuação, para o elemento de avaliação em apreço, são os seguintes:



Experiência Profissional (EP)	Experiência Profissional	Valoração	
		Em funções similares (a)	Em funções não coincidentes, mas relevantes (b)
	Sem experiência profissional relevante para o posto de trabalho	8	8
	Até 1 ano	12	10
	De 1 até 3 anos	16	12
	Mais de 3 anos	20	14

(a) Em funções idênticas às descritas no aviso de abertura, com incidência/ efeito relevante específico no posto de trabalho.

(b) Noutras funções não coincidentes, mas relevantes, com as descritas no aviso, mas com incidência/ efeito relevante complementar no posto de trabalho.

2.3. Formação Profissional (FP) - Serão consideradas todas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, designadamente na área de auditoria, realizadas, nos últimos 5 anos, a comprovar mediante diploma ou certificado, ou outro documento.

O júri deliberou considerar que a FP compreende colóquios, congressos, workshops, jornadas e outros eventos equiparados e cursos de formação profissional de pequena, média e longa duração, sem abranger horas frequentadas em cursos conferentes de graus académicos.

No caso dos documentos comprovativos da FP realizada não indicarem a sua duração em número de horas frequentadas, atribuem-se 7 horas por dia, 35 horas por semana e 140 horas por mês.

A valoração da FP é cumulativa, correspondendo ao somatório da FP valorada, não podendo

exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Formação	N.º de horas de FP	Valoração
Profissional (FP)	Sem formação profissional na área de auditoria	10
	Até 7 horas de formação profissional na área de auditoria	14
	Superior a 7 horas e inferior a 30 horas de formação profissional na área de auditoria	16
	30 ou mais horas de formação profissional na área de auditoria	18
	60 ou mais horas de formação na área posta a concurso	20

O júri também deliberou que a AC somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

2.4. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e a sua classificação será dada pela seguinte fórmula:

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

Em que:

(AC) = Avaliação Curricular

(HA) = Habilitações Académicas - Ponderação de 50%

(EP) = Experiência Profissional - Ponderação de 30%

(FP) = Formação Profissional - Ponderação de 20%

3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO: que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, análise da Informação e sentido crítico e iniciativa e autonomia. Para cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). Esta incidirá sobre os parâmetros Conhecimentos Especializados e Experiência, Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal, Análise da Informação e Sentido Crítico e Iniciativa e Autonomia, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EPS = (CEE + CM + RI + AISC + IA) / 5$$

Sendo que: **CEE** – Conhecimentos Especializados e Experiência; **CM** – Capacidade de Comunicação; **RI** – Relacionamento interpessoal; **AISC** - Análise da Informação e Sentido Crítico; **IA**- Iniciativa e Autonomia.

3.1. O Parâmetro Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE) visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Técnico Superior auditor e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRITIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	20 Valores

Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	16 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	12 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional em atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	4 Valores

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

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	12 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.	8 Valores

FBW



INSTITUTO NACIONAL
DE ADMINISTRAÇÃO I.P.

Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado.	4 Valores
---------------------	---	------------------

3.3. O Parâmetro Relacionamento Interpessoal (RI) visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação	4 Valores

Handwritten signature and initials

	estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	
--	--	--

3.4. O Parâmetro Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC) visa avaliar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante um contexto de trabalho apresentando, bem como o aprofundamento na abordagem das questões, respetiva fundamentação e argumentação e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia um nível ELEVADO de 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	Evidencia um nível BOM de abordagem clara e profunda das questões apresentadas e elevada capacidade de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável perante um contexto de trabalho apresentado.	16 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de abordagem clara e profunda das questões apresentadas e elevada capacidade de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável perante um contexto de trabalho apresentado. .	12 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de abordagem clara e profunda das questões apresentadas e elevada capacidade de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável perante um contexto de trabalho apresentado.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de abordagem clara e profunda das questões apresentadas e elevada capacidade de	4 Valores



	argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável perante um contexto de trabalho apresentado.	
--	---	--

3.5. O Parâmetro Iniciativa e Autonomia (IA) visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia nível ELEVADO na capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, na tomada de iniciativas perante problemas e empenha-se em solucioná-los.	20 Valores
Bom	Evidencia nível BOM na capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, na tomada de iniciativas perante problemas e empenha-se em solucioná-los.	16 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE na capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, na tomada de iniciativas perante problemas e empenha-se em solucioná-los.	12 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO na capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, na tomada de iniciativas perante problemas e empenha-se em solucioná-los.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE na capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, na tomada de iniciativas perante problemas e empenha-se em solucioná-los.	4 Valores

4. A ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS: que completem todos os métodos de seleção será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, conforme a seguinte fórmula:

CF= 70% AC + 30% EPS

em que: **CF** = classificação final;

AC = avaliação curricular e **EPS** = entrevista profissional de seleção.

4.1. NOTIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS: os candidatos serão notificados por e-mail, com recibo de entrega da notificação, em todas as fases do procedimento concursal.

4.2. PUBLICITAÇÃO DOS RESULTADOS E ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS: as listas de admissão/exclusão, resultados dos métodos de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, antes da homologação, serão publicitadas através da afixação em local visível e público das instalações do INA, I.P. e disponibilizadas na respetiva página eletrónica deste Instituto e na área reservada ao PRR no sítio eletrónico da BEP.

5. SITUAÇÕES DE IGUALDADE DE VALORAÇÃO FINAL

Em situações de igualdade de classificação final, delibera o Júri utilizar os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- 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 relacionada com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;
- Maior média final do nível habilitacional detido (licenciatura);
- Menor idade.

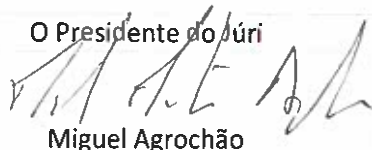
O júri deliberou que em todas as matérias supervenientes à publicitação do procedimento concursal, serão aplicadas as disposições: do Código do Procedimento Administrativo; da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP); da Portaria que regula a tramitação do Procedimento Concursal, nas suas atuais

redações; do Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho; do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro; da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhadores a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).


Nos termos do n.º 6 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual, os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento concursal, as quais serão publicitadas na respetiva página eletrónica do INA, I.P. e na área reservada ao PRR no sítio eletrónico da BEP.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser rubricada em todas as páginas assinada no final por todos os elementos do Júri.

O Presidente do Júri


Miguel Agrochão

A Vogal Efetiva


Joana Bilro

A Vogal Efetiva


Cristina Rouxinol