

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, para a carreira de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para exercício de funções nas equipas de projeto no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, reuniu através de videoconferência, encontrando-se a presidente do júri e a segunda vogal efetiva nas instalações do Instituto Nacional de Administração, I.P., doravante INA, I.P., sitas na Alameda Hermano Patrone, Edifício Catavento, Algés, o júri do procedimento comum com vista à 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 um (1) posto de trabalho, correspondentes à carreira e categoria de Técnico Superior, no INA, I.P., autorizado por deliberação do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Administração, I.P. de 12 de maio de 2022.

Estiveram presentes os membros do Júri seguintes:

Presidente: Licenciada Zelinda Isabel Jorge Cardoso, Diretora de Serviços da Formação e Qualificação;

1.ª Vogal efetiva: Licenciada Cátia Filipa Moreira Viveiros, Chefe de Departamento de Gestão da Formação e Secretaria Académica da Direção de Serviços de Formação e Qualificação;

2.ª Vogal efetiva: Mestre Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves, técnica superior da Direção de Serviços de Formação e Qualificação.

No âmbito das competências que lhe são atribuídas no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2021, de 30 de abril, na sua redação atual, o Júri estabeleceu a seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar;**
- 2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;**
- 3. Situações de igualdade de valoração final.**

Aberta a sessão pela presidente do Júri, deu-se início à ordem de trabalhos acima definida.

Aos postos de trabalho a ocupar correspondem, em conformidade com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a carreira e categoria de técnico superior, a exercer no âmbito das competências das equipas a envolver na implementação do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) do INA, I.P.

Para além daquelas, destacam-se, especificamente, as seguintes:

- Assegurar a representação institucional do Centro Qualifica;
- Garantir o eficiente funcionamento do Centro Qualifica nos âmbitos da gestão técnico-pedagógica, organizacional e financeira;
- Potenciar e estabelecer parcerias com entidades relevantes no território de atuação;
- Divulgar de forma sistemática informação sobre a qualificação de adultos promovendo, nomeadamente, a aprendizagem ao longo da vida;
- Articular institucionalmente com as entidades parceiras AP em matéria de estruturação da rede e acompanhamento da oferta de qualificações;
- Assegurar o acompanhamento e dinamização continua no cumprimento das atribuições e dos serviços prestados pelo Centro Qualifica;
- Elaborar e garantir o cumprimento do Plano Estratégico de Intervenção e dos relatórios de atividade;
- Monitorizar o investimento financeiro contratualizado garantindo a sua concretização face às metas estabelecidas;
- Gerir a equipa técnico pedagógica e potenciar o seu desenvolvimento e melhoria constante;
- Garantir a qualidade e a orientação dos serviços prestados aos candidatos e aos organismos de que são oriundos;
- Assegurar a fiabilidade da informação registada na Plataforma SIGO (Sistema de Informação e de Gestão da Oferta Educativa e Formativa);
- Adotar mecanismos de monitorização e avaliação sistemática de modo a aferir a qualidade dos processos e a satisfação dos públicos;
- Prestar a informação necessária ao acompanhamento, monitorização e avaliação externa da atividade em conformidade com orientações vigentes;
- Possuir conhecimentos do sistema de educação e formação, sua organização e operacionalização.

Para a ocupação destes postos de trabalho, o júri deliberou que o nível habitacional seja a licenciatura, conforme previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

1. Identificação dos métodos de seleção - o júri determina adotar os métodos de seleção seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista Profissional de Seleção.

Por razões de celeridade, designadamente o carácter urgente do procedimento, a aplicação do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será feita de forma faseada, nos termos do estabelecido no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual.

Nos termos do disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, cada um dos métodos de seleção 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 (nove vírgula cinco) valores.

2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

2.1 Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar (cfr. alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual), designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme o n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. O júri deliberou ainda que a AC somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

A avaliação curricular tem uma ponderação de 70% na classificação final, e o seu resultado será determinado pela aplicação da fórmula que se segue, onde constam os parâmetros em avaliação:

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

Na qual:

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.

2.1.1 Habilitação académica (HA) - atento ao conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, neste parâmetro será ponderada a titularidade de grau académico, preferencialmente, nas áreas: Ciências da Educação, Psicologia e Sociologia constantes do aviso de abertura.

Serão valorados 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. Serão ainda valorados os graus académicos nas áreas preferenciais, acima identificadas.

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

| Habilitações académicas (HA) | Valoração |
|---|-----------|
| Licenciatura | 10 |
| Mestrado | 12 |
| Doutoramento | 14 |
| Licenciatura em Ciências da Educação, Psicologia e Sociologia | 16 |
| Mestrado em Ciências da Educação, Psicologia e Sociologia | 18 |
| Doutoramento em Ciências da Educação, Psicologia e Sociologia | 20 |

2.1.2 Experiência profissional (EP) - incide sobre as atividades e funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, valorizando-se a experiência em funções similares e a sua duração temporal.

A EP será avaliada mediante ponderação do tempo efetivo de exercício de funções relativo às atividades/funções previstas no ponto 8 do aviso de abertura do procedimento concursal, comprovada através do Currículo profissional detalhado e atualizado, podendo ser complementado com declarações das entidades empregadoras.

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

| Experiência Profissional (EP) a) | Valoração |
|--|-----------|
| Sem experiência profissional relevante para o posto de trabalho | 8 |
| Até 1 ano de experiência relevante para o posto de trabalho | 12 |
| De 1 a 3 anos de experiência relevante para o posto de trabalho | 16 |
| Mais de 3 anos de experiência relevante para o posto de trabalho | 20 |

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

2.1.3 Formação Profissional (FP) – neste parâmetro serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional realizadas, nos últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, a comprovar mediante diploma ou certificado, ou outro documento equivalente.

O júri deliberou considerar que a FP compreende colóquios, congressos, workshops, jornadas, pós-graduações nos domínios científicos previstos no aviso de abertura do procedimento concursal, bem como outros eventos equiparados, 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.

Após o somatório das cargas horárias da FP realizada pelos candidatos, será valorada a formação profissional, não podendo exceder a valoração máxima de 20 (vinte) valores, sendo efetuada do seguinte modo:

| Formação Profissional (FP) | Valoração |
|---|------------------|
| Sem FP relevante, elencada no ponto 2.1.3 | 8 |
| Até 7 horas de FP relevante, elencada no ponto 2.1.3 | 12 |
| Superior a 7 horas e inferior a 35 horas de FP relevante, elencada no ponto 2.1.3 | 16 |
| Igual ou superior a 35 horas de FP relevante, elencada no ponto 2.1.3 | 20 |

2.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

Para cada candidato admitido à **EPS**, 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: Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal, Motivação e Interesse, e Relevância da Experiência Profissional, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EPS = (CC + RI + MI + EP) / 4$$

Sendo que:

CC – Capacidade de Comunicação;

RI – Relacionamento Interpessoal;

MI – Motivação e Interesse;

EP – Experiência Profissional.

2.2.1 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 | Descritivo | Valoração |
|----------------------|--|-----------|
| Elevado | Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado. | 20 |
| Bom | Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado. | 16 |
| Suficiente | Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado. | 12 |
| Reduzido | Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado. | 8 |
| Insuficiente | Demonstra INSUFICIENTE capacidade comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado. | 4 |

2.2.2 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 | Descritivo | Valoração |
|----------------------|---|-----------|
| Elevado | Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado | 20 |

| | | |
|---------------------|---|-----------|
| | pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. | |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| Insuficiente | Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pelas notórias dificuldades de interação estabelecida na entrevista. | 4 |

2.2.3 O parâmetro Motivação e Interesse (MI) - visa a motivação do candidato face às exigências dos postos de trabalho a que se candidata e tem os seguintes critérios de classificação:

| Nível Classificativo | Descritivo | Valoração |
|-----------------------------|---|------------------|
| Elevado | Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse, manifestados pela posse inequívoca de elevada intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses personalizados pelos postos de trabalho posto a concurso. | 20 |
| Bom | Evidencia nível BOM de motivação e interesse, manifestados pela posse de boa intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas pelos postos de trabalho postos a concurso. | 16 |
| Suficiente | Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse, manifestados pela posse de moderada intensidade vocacional, demonstrando razões comuns mas aceitáveis pelos postos de trabalho postos a concurso. | 12 |
| Reduzido | Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse, manifestados pela posse de insuficiente intensidade vocacional, demonstrando pouco | 8 |

| | | |
|---------------------|---|----------|
| | interesse ou razões lógicas negativas pelos postos de trabalho postos a concurso. | |
| Insuficiente | Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse, manifestados pela demonstração de forma inequívoca de desmotivação e desinteresse pelos postos de trabalho postos a concurso. | 4 |

2.2.4 O parâmetro da adequação da Experiência Profissional (EP) - visa avaliar a experiência profissional detida, face ao conteúdo do posto de trabalho colocado a concurso e tem os seguintes critérios de classificação:

| Nível Classificativo | Descritivo | Valoração |
|-----------------------------|---|------------------|
| Elevado | Evidencia ELEVADA experiência profissional relacionada com o posto de trabalho em concurso, atestado pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho das funções requeridas. | 20 |
| Bom | Evidencia BOA experiência profissional relacionada com o posto de trabalho em concurso, atestado pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho das funções requeridas. | 16 |
| Suficiente | Evidencia SUFICIENTE experiência profissional relacionada com o posto de trabalho em concurso, atestado pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções requeridas. | 12 |
| Reduzido | Evidencia REDUZIDA experiência profissional atestada pelas atividades consideradas pouco relevantes para o desempenho de funções requeridas. | 8 |
| Insuficiente | Evidencia INSUFICIENTE experiência profissional atestada pela descrição de atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho de funções requeridas. | 4 |

2.3 A Classificação Final (CF) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às

centésimas.

A Classificação Final (CF) resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% AC + 30\% EPS$$

Na qual:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

3. Situações de igualdade de valoração final

Em situações de igualdade de valoração na classificação final, relativamente a candidatos que se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, delibera o Júri utilizar os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- a) Maior valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;
- c) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionada com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;
- d) Classificação final mais elevada (às centésimas), obtida na licenciatura;
- e) Menor idade.

Todas as deliberações do Júri referentes à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser rubricada em todas as páginas e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Júri:

Presidente

Zelinda Cardoso

Zelinda Isabel Jorge Cardoso

1.ª Vogal Efetiva

Cátia Filipa Moreira Viveiros

Cátia Filipa Moreira Viveiros

2.ª Vogal Efetiva

Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves

Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves

