

## ATA N.º 1

No dia vinte e oito do mês de outubro de 2022, pelas 09h30, reuniu, através de videoconferência na plataforma Microsoft Teams, o júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Chefe de Departamento do Centro de Conhecimento no domínio da Administração Pública, integrada na Direção de Serviços de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais e Promoção da Inovação, previsto no ponto 2.1. do Despacho n.º 6549/2022, de 24 de maio, com a presença dos seguintes membros:

**Presidente:** Mestre António Abel Carreira da Silva, Diretor da Direção de Serviços de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais e Promoção da Inovação, do Instituto Nacional de Administração, I. P.

**Vogais:** Doutora Ana Isabel Dias Daniel, Investigadora da Universidade de Aveiro; e Doutor Sérgio Miguel Pratas Guerreiro, Diretor Coordenador da Direção de Gestão do Conhecimento do Turismo de Portugal.

Aberta a sessão pelo Presidente, que dirigiu os seus cumprimentos institucionais e pessoais aos restantes membros do júri, este deliberou que será secretariado pela Técnica Superior Dra. Cristina Maria Rouxinol Seixas.

Para efeito de avaliação da competência técnica e aptidão para exercício do cargo a prover, o júri iniciou os trabalhos com o objetivo de definir os critérios e as regras de aplicação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

### 1. Classificação Final (CF)

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 pontos e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{4AC + 6EP}{10}$$

Em que:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EP** = Entrevista Pública

Os resultados serão aproximados às centésimas em todos os cálculos efetuados.

### 2. Avaliação Curricular:

Visa avaliar as aptidões profissionais do candidato, com base na análise do respetivo currículo profissional, e apenas serão tidas em conta pelo júri as informações constantes da candidatura, desde que devidamente comprovadas documentalmente, sendo considerados os seguintes fatores:

- 2.1. Habilitação Académica (HA)**, em que se pondera o nível habilitacional;
- 2.2. Experiência Profissional (EP)** que resulta da avaliação ponderada da experiência profissional na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente, designadamente na área para o qual é aberto o concurso;
  - 2.2.1. Experiência Profissional Geral (EPg)**, em que se pondera o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na carreira de técnico superior, designadamente na área para a qual é aberto o concurso, com avaliação da sua duração, natureza e complexidade dessa mesma experiência profissional;
  - 2.2.2. Experiência Profissional Específica (EPe)**, em que se pondera o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;
- 2.3. Formação Profissional (FP)**, em que se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

A **Avaliação Curricular (AC)** dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada tendo o júri deliberado atribuir os seguintes coeficientes: o coeficiente 1 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo; o coeficiente 2 à experiência profissional, uma vez que se pretende valorizar a experiência no exercício de funções enquanto dirigente intermédio na área em que é aberto o concurso, e o coeficiente 1 à formação profissional, por o júri entender ser este um indicador de relevância para o exercício do cargo.

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular, o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

### 2.1. Habilitação Académica:

Na avaliação do fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela seguinte.

Valoração	Habilitação Académica (HA)
20 Valores	Grau de Doutor, nos termos e para os efeitos do n.º1 e da alínea a) do n.º 2 do art.º 31.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na sua redação atual, nas diferentes áreas de Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Centro de Conhecimento AP do INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio e Despacho n.º n.º 6549/2022, de 24 de maio.
18 Valores	Grau de Mestre, nos termos e para os efeitos da alínea b) do n.º 1 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, na sua redação atual, nas diferentes áreas de Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Centro de Conhecimento AP do INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio e Despacho n.º n.º 6549/2022, de 24 de maio.
16 Valores	Grau de Licenciado, nas diferentes áreas de Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Centro de Conhecimento AP do INA, I. P., enquadrado pelos instrumentos normativos: Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, Portaria 100-B/2021, de 11 de maio e Despacho n.º n.º 6549/2022, de 24 de maio.

\*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março), aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento será a disponibilizada pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência <https://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>

### 2.2. Experiência Profissional:

Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, o júri decidiu que a classificação final resultará da avaliação ponderada na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente na área de atuação para o qual é aberto o concurso, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(EPG + 2EPE)}{3}$$

3

#### 2.2.1. Experiência Profissional Geral (EPG):

O júri deliberou valorizar o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na área para a qual é aberto o concurso, nos seguintes termos:

**Sendo EPG:**

Valoração	Tipologia da Experiência Profissional
20 valores	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.
16 valores	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.
12 valores	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área na área posta a concurso.
10 valores	Até 6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área na área posta a concurso.

O tempo de serviço aqui avaliado não é cumulativo. No caso de o candidato ter desempenhado funções dentro e fora da área posta a concurso, é considerado o exercício de funções que atribua ao candidato a melhor valoração.

**2.2.2. Experiência Profissional Específica (EPE)**

O júri deliberou valorizar o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;

**Sendo EPE:**

Valoração	Tipologia da Experiência Profissional
20 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.
18 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.
16 valores	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.
10 valores	Sem desempenho de cargo de direção intermédia.

### 2.3 Formação Profissional (FP):

Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer a formação profissional relacionada com o exercício do cargo dirigente, previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, quer a formação profissional nas áreas técnicas indicadas infra. Serão consideradas todas as tipologias de formação profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção);
- Duração da ação.

Valoração Total	Formação no domínio específico da área posta a concurso	Valoração	Formação na área da Gestão/ Liderança	Valoração
10	Até 70 horas de formação	5	Até 50 horas de formação	5
16	Até 140 horas de formação	8	Superior a 50 horas de formação	8
18	Até 250 horas de formação	9	CAT Futuros Líderes	9
20	Superior 250 horas de formação	10	FORGEP (ou outros: CAGEP/CADAP)	10

$$FP = FDE + FGL$$

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês correspondem 120 horas;
- A uma semana 30 horas;
- A um dia 6 horas;
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores:

A valoração total do presente fator, resulta da média aritmética das duas componentes apreciadas: formação profissional de dirigentes e formação no domínio específico da área do conhecimento no domínio da Administração Pública.

### 3. Entrevista Pública (EP)

Tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, bem como o perfil necessário, o júri deliberou avaliar os seguintes fatores:

**3.1. Liderança e Gestão das Pessoas** – Visa apreciar a habilidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, a maturidade emocional, a capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, e a aptidão na gestão de equipas.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Evidencia excelente capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	5
2.º Nível	Evidencia elevada capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	4
3.º Nível	Evidencia capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	3
4.º Nível	Evidencia escassa capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, aptidão na gestão de equipas.	2
5.º Nível	Não evidencia capacidade para mobilizar, dinamizar e coordenar pessoas e equipas, bem como não revela sentido de responsabilidade para o exercício das funções dirigentes.	1

**3.2. Motivação para a área a provimento** – Visa apreciar a vontade de constante atualização técnica e o interesse manifestado para o exercício das funções.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Evidencia excelente capacidade e vontade de constante atualização técnica e manifesta elevado interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	5
2.º Nível	Evidencia elevada capacidade e vontade de constante atualização técnica, e manifesta interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4
3.º Nível	Evidencia capacidade e vontade para intermitentemente se atualizar tecnicamente e demonstrando algum interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	3
4.º Nível	Evidencia escassa capacidade e vontade de atualização técnica e demonstra escasso interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	2
5.º Nível	Não revela capacidade ou vontade de atualização técnica, nem demonstra interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1

**3.3. Orientação para resultados** – Visa apreciar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para a resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos (através da demonstração pelo candidato de que equaciona os problemas de forma lógica e abrangente; analisa previamente as condições, exigências e os recursos disponíveis, com conhecimento das entidades do Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN) e outras relevantes à atividade do Centro de Conhecimento AP, e define prioridades ).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra excelente capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos	5
2.º Nível	Demonstra elevada capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando elevada determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	4

Nível	Descrição	Val.
3.º Nível	Demonstra capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	3
4.º Nível	Demonstra escassa capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	2
5.º Nível	Não demonstra equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, não revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	1

**3.4. Orientação para o Serviço Público** - Considera a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
1.º Nível	Demonstra excelente capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	5
2.º Nível	Demonstra elevada capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	4
3.º Nível	Demonstra capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	3
4.º Nível	Demonstra escassa capacidade ou capacidade inconsistente de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da	2

	organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	
5.º Nível	Não demonstra capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	1

A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública resultará da soma obtida em cada um dos fatores de ponderação ora estabelecidos, num máximo de 20 valores.

A classificação em cada fator resultará da média aritmética das classificações atribuídas pelos membros do júri, arredondada para a unidade inferior ou superior, consoante o valor decimal apurado seja, respetivamente, inferior ou superior a 5.

Por fim, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual a utilizar na Entrevista Pública e da ficha de classificação final de cada candidato, cujos modelos se encontram, respetivamente, no anexo I e II à presente ata, desta constituindo parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que foi lida e aprovada e que vai ser assinada pelo Presidente e pela Secretária do Júri, que a redigiu.

**O Presidente do júri**

(António Abel Carreira da Silva)

**A Secretária**

(Cristina Maria Rouxinol Seixas)

## ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Departamento do Centro de Conhecimento no domínio da Administração Pública, integrado na Direção de Serviços de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais e Promoção da Inovação, ponto 2.1. do Despacho n.º 6549/2022.

### ENTREVISTA PÚBLICA (EPU)

Candidato:						
Fatores	Parâmetros	Valores			Média	Assuntos abordados
		P	V1	V2		
Liderança e Gestão das Pessoas	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Motivação para a área a provimento	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Orientação para os resultados	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Orientação para o serviço público	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Soma das médias apuradas em cada fator						
Fundamentação:						

**O Presidente do júri**

(António Abel Carreira da Silva)

**A Secretária**

(Cristina Maria Rouxinol Seixas)

*(A Ata original encontra-se devidamente assinada e arquivada na pasta do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Chefe de Departamento do Centro de Conhecimento no domínio da Administração Pública, tendo em conta que as assinaturas se tratam de dados pessoais protegidos)*