

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 vinte e oito dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas, reuniu através de videoconferência, encontrando-se a presidente do júri, nas instalações do Instituto Nacional de Administração, 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 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve, designadamente, para o Centro Qualifica AP criado através do Despacho n.º 12126/2021, de 14 de dezembro, autorizado por deliberação do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Administração, I.P. de 18 de março de 2022.

Estiveram presentes os seguintes membros do Júri:

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

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

2.ª Vogal efetiva, Licenciada Inês de Lurdes Morais Pereira, técnica superior da CCDR do Algarve.

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.

Ao posto de trabalho a ocupar corresponde, 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.

Para além daquelas, destacam-se, especificamente, as seguintes (em conformidade com o previsto na Portaria n.º 62/2022, de 31 de janeiro, com as adaptações necessárias atento o enquadramento do Programa Qualifica AP, aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 32/2019, de 14 de fevereiro):

- Inscrever os candidatos na plataforma SIGO (Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa) e informar sobre a atuação do Centro Qualifica AP;
- Promover a orientação ao longo da vida, através da realização de sessões de informação sobre as diferentes ofertas de educação e formação existentes e de sessões de orientação, que permitam ao candidato identificar a resposta mais adequada às suas aptidões e motivações;
- Proceder ao encaminhamento do candidato para processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) escolar, profissional ou de dupla certificação, sempre que tal se mostrar adequado, ou para outra oferta de qualificação no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, de acordo com a sua experiência de vida e perfil de competências;
- Monitorizar o percurso de qualificação dos candidatos;
- Desenvolver ações de divulgação e de informação, junto dos diferentes públicos abrangidos pelo Centro Qualifica AP, sobre o papel deste Centro Qualifica AP e respetiva atuação;
- Prestar informação relativa à metodologia adotada no processo de RVCC, às técnicas e instrumentos de demonstração de competências e à prova prevista no âmbito da etapa de certificação de competências;
- Acompanhar o candidato ao longo do processo de RVCC, através da dinamização das sessões de reconhecimento, do apoio à construção do portefólio e da aplicação de instrumentos de avaliação específicos, em articulação com os formadores e/ou professores;
- Integrar o júri de certificação de candidatos que desenvolveram processos de RVCC, quando se trate de certificação escolar;
- Identificar as necessidades de formação dos candidatos, em articulação com os formadores, professores e outros técnicos especializados no domínio da deficiência e incapacidade, podendo

proceder, após certificação parcial, ao encaminhamento para ofertas conducentes à conclusão de uma qualificação;

--- Integrar a Comissão de Avaliação e Certificação, quando designado pelo coordenador.

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 caráter 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 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 (zero) a 20 (vinte) 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 resulta da aplicação da seguinte fórmula, onde constam os parâmetros em avaliação:

$$AC = 10\% HA + 60\% EP + 30\% FP$$

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 do posto de trabalho a ocupar, neste parâmetro será ponderado a titularidade do grau académico, licenciatura ou superior, preferencialmente, nas áreas: Ciências da Comunicação, 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 (vinte) valores e é efetuada do seguinte modo:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Licenciatura	10
Mestrado	12
Doutoramento	14
Licenciatura numa das seguintes áreas: Ciências da Comunicação, Ciências da Educação, Sociologia e Psicologia	16
Mestrado numa das seguintes áreas: Ciências da Comunicação, Ciências da Educação, Sociologia e Psicologia	18



Doutoramento numa das seguintes áreas: Ciências da Comunicação, Ciências da Educação, Sociologia e Psicologia	20
---	----

2.1.2 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.

A experiência profissional (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	12
De 1 a 3 anos de experiência	16
Mais de 3 anos de experiência	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 10 (dez) anos, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, bem como pós graduações, 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 (sete) horas por dia, 35 (trinta e cinco) horas por semana e 140 (cento e quarenta) horas por mês.

A valoração da Formação Profissional resulta do somatório das cargas horárias da FP realizada pelos candidatos, não podendo exceder a valoração máxima de 20 (vinte) valores e é 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 30 horas de FP relevante, elencada no ponto 2.1.3	16
30 horas ou mais 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 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: Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal, Motivação e Interesse, e 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 de 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 pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20
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 avaliar a motivação do candidato face às exigências do posto 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 de inequívoca de elevada intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses personalizados pelo posto de trabalho colocado a concurso.	20
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse, manifestados pela posse de boa intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas pelo posto de trabalho colocado a concurso.	16
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse, manifestados pela posse de moderada intensidade vocacional, demonstrando razões	12

	comuns mas aceitáveis pelo posto de trabalho colocado a concurso.	
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse, manifestados pela posse de insuficiente intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse ou razões lógicas negativas pelo posto de trabalho colocado a concurso.	8
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse, manifestados pela demonstração de forma inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho colocado a concurso.	4

2.2.4 O parâmetro 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, atestados 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, atestados 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, atestados 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 em atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho de	4

	funções requeridas.	
--	---------------------	--

2.3 A Classificação Final (CF) é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) 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:

- Maior valoração obtida no primeiro método utilizado;
- 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;
- Classificação final mais elevada (às centésimas), obtida na licenciatura;
- 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.



INSTITUTO NACIONAL
DE ADMINISTRAÇÃO, I.P.



REPÚBLICA
PORTUGUESA



Financiado pela
União Europeia
NextGenerationEU

O Júri:

Presidente

Zelinda Cardoso

Zelinda Isabel Jorge Cardoso

1.ª Vogal Efetiva

Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves

Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves

2.ª Vogal Efetiva

Inês Morais Pereira

Inês de Lurdes Morais Pereira

