

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (Referência A) DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, FINANCEIROS E PATRIMONIAIS**

**Ata número um**

Aos oito dias do mês de março de 2022, pelas catorze horas, reuniram nas instalações do Instituto Nacional de Administração, I.P., abreviadamente designado por INA, I.P., sito na Alameda Hermano Patrone, Edifício Catavento, 1495-064 Algés, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme autorização de 7 de março de 2022, do Senhor Vogal do Conselho Diretivo, Dr. Miguel Agrochão, constituído pelos seguintes elementos:

**Presidente:** Susana Alexandra de Almeida Martins, Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos Financeiros e Patrimoniais (DSRHFP).

**1.º Vogal Efetivo:** Ana Patrícia Rocha de Araújo Sarmiento de Sá Oliveira, Técnica Superior da DSRHFP;

**2.º Vogal Efetivo:** Cristina Margarida dos Santos Laranjeira Reis Nascimento Silva, Técnica Superior da DSRHFP;

**1.º Vogal Suplente:** Cristina Maria Rouxinol Seixas, Técnica Superior da DSRHFP;

**2.º Vogal Suplente:** Guida Raquel Ventura Pereira, Técnica Superior da DGFA da DSRHFP.

A reunião destinou-se a 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 a aplicar ao procedimento concursal, tendo o júri deliberado o seguinte:

- ✓ Será aplicado apenas um dos métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), complementado pelo método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
- ✓ O método Avaliação Curricular apenas será aplicado quando os candidatos sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, caso não tenham optado, no formulário de candidatura, pela sua não aplicação, nos termos do nº 3 do artigo 36.º da LTFP.

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$

Ou

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para efeitos de avaliação foi elaborada a ficha de classificação final que se encontra no Anexo I à presente ata.

#### 1. Método de seleção obrigatório:

**1.1. A Prova de conhecimentos (PC)**, consiste numa prova para avaliação de conhecimentos teóricos, de realização individual, sob a forma escrita, em suporte de papel sem consulta. A PC é constituída por 19 questões de escolha múltipla, em que cada resposta certa tem uma pontuação de 0,5 valores, e uma pergunta de desenvolvimento, com resposta até ao máximo de 100 palavras, terá uma pontuação de 0,5 valores. A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com “0” valores.

A prova terá uma duração de 60 minutos, e uma tolerância de 15 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização, versando sobre temas no âmbito da Legislação e Bibliografia, Anexo II.

Não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado, para consulta.

A classificação da PC terá uma ponderação de 70%, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**1.2. A Avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética dos seguintes elementos:

$$AC = (0,20 \times HA) + (0,20 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,10 \times AD)$$

Em que:

**AC** – Avaliação curricular

**HA** - Habilitação académica;

**FP** - Formação profissional;

**EP** - Experiência profissional;

**AD** – Avaliação de desempenho.

**1.2.1. Habilitação académica** será ponderada a habilitação detida pelo candidato, tendo por referência a legalmente exigida para o ingresso na carreira de Técnico Superior, Licenciatura 20 valores.

**1.2.2. Formação profissional** neste fator, só serão consideradas as ações diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a que dizem respeito o posto de trabalho em causa. Neste item serão considerados os cursos de pós-graduação e de especialização, devidamente comprovados por Diplomas/Certificados. São ainda consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, diretamente ou indiretamente relacionadas com as atividades do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovadas por Certificados e realizadas nos últimos 5 anos a contar da data da publicação do aviso de abertura na BEP. Considerando que algumas entidades certificam a formação em dias, foi ainda deliberado considerar um (1) dia de formação equivalente a seis (6) horas.

**Este fator será pontuado da seguinte forma:**

DURAÇÃO DAS AÇÕES	PONTUAÇÃO
Até 6 horas	4 valores
> 6 horas e =< 18 horas	8 valores
>18 horas e =<30 horas	12 valores
>30 horas e =<60 horas	16 valores
>60 horas e =<90 horas	18 valores
>90 horas	20 valores



**1.2.3. Experiência profissional** terá uma pontuação máxima de 20 valores, será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, diretamente e/ou indiretamente relacionadas com a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área de atuação e que se encontrem devidamente comprovadas, sendo contabilizadas da seguinte forma:

- **Experiência profissional diretamente relacionada (EPDR):**
  - ✓ igual ou > a 5 anos – 20 valores;
  - ✓ igual ou > a 3 anos e < 5 anos – 18 valores;
  - ✓ igual ou > a 1 ano e < 3 anos – 16 valores;
  - ✓ Até 1 ano – 12 valores.
- **Experiência profissional em outras funções (EPOF):** experiência não referida em EPDR e que se relacionem indiretamente com a atividade do posto trabalho a ocupar, sendo contabilizadas da seguinte forma:
  - ✓ igual ou > a 5 anos – 20 valores;
  - ✓ igual ou > a 3 anos e < 5 anos – 18 valores;
  - ✓ igual ou > a 1 ano e < 3 anos – 16 valores;
  - ✓ Até 1 ano – 12 valores.

A classificação da Experiência Profissional é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula: **EP = (EPDR \*90%) + (EPOF \*10%)**.

**1.2.4. Avaliação de desempenho** – nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação do Desempenho da Administração Pública/ ponderação curricular o fator AD (avaliação do Desempenho) é valorado da seguinte forma numa escala de 0 a 20 valores:

- ✓ Desempenho excelente – 20 valores;
- ✓ Desempenho relevante – 16 valores;
- ✓ Desempenho adequado – 12 valores;
- ✓ Desempenho Inadequado – 8 valores.

O júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitida pelo serviço respetivo.

## 2. Método de seleção facultativo:

A **entrevista profissional de seleção (EPS)** que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada candidato admitido à entrevista profissional de seleção, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o Anexo III da presente ata, 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 Experiência Profissional, Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EPS = (EP + CM + RI) / 3$$

Sendo que: **EP** – Experiência Profissional; **CM** – Capacidade de Comunicação; **RI** – Relacionamento interpessoal.

**2.1 O Parâmetro Experiência Profissional (EP) visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Técnico Superior na área de recursos humanos e tem os seguintes critérios de classificação:**

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
<b>Elevado</b>	Evidencia <b>ELEVADA</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	<b>20 Valores</b>
<b>Bom</b>	Evidencia <b>BOA</b> qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	<b>16 Valores</b>



<b>Suficiente</b>	Evidencia <b>SUFICIENTE</b> qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	<b>12 Valores</b>
<b>Reduzido</b>	Evidencia <b>REDUZIDA</b> qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	<b>8 Valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Evidencia <b>INSUFICIENTE</b> qualidade da experiência profissional em atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores.	<b>4 Valores</b>

2.2. 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:

<b>NÍVEL CLASSIFICATIVO</b>	<b>DESCRIPTIVO</b>	<b>VALORAÇÃO</b>
<b>Elevado</b>	Demonstra <b>ELEVADA</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	<b>20 Valores</b>
<b>Bom</b>	Demonstra <b>BOA</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	<b>16 Valores</b>
<b>Suficiente</b>	Demonstra <b>SUFICIENTE</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	<b>12 Valores</b>
<b>Reduzido</b>	Demonstra <b>REDUZIDA</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.	<b>8 Valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Demonstra <b>INSUFICIENTE</b> capacidade comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado.	<b>4 Valores</b>

**2.3. - O Parâmetro Relacionamento Interpessoal (RI) tem os seguintes critérios de classificação:**

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

3. Em caso de igualdade da classificação final serão usados os critérios de desempate constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/ 2019 de 30 de abril, na redação atualizada.
4. Serão excluídos do presente procedimento concursal, os candidatos que:
  - ✓ Obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos métodos de seleção, bem como na classificação final;

- ✓ Não possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- ✓ Não compareçam aos métodos de seleção;
- ✓ Serão ainda considerados outros motivos de exclusão, desde que complementados nos diplomas legais que regulam o procedimento concursal em apreço.

5. Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para a realização da entrevista profissional de seleção, por notificação, através das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização da referida EPS.

6. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente o correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do INA, I.P.

Assim, nada mais havendo a tratar, a Presidente deu por terminada a reunião, tendo-se lavrado a presente ata, a qual, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelo júri do presente procedimento.

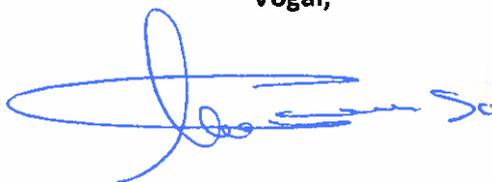
O Júri,

**Presidente,**



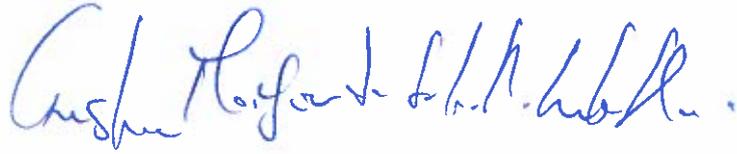
Susana Alexandra de Almeida Martins

**Vogal,**



Ana Patrícia Rocha de Araújo Sarmiento de Sá Oliveira

**Vogal,**



**Cristina Margarida dos Santos Laranjeira Reis Nascimento Silva**







**ANEXO II**  
**Ficha Individual da Entrevista Profissional**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE  
TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS, PATRIMONIAIS E E FINANCEIROS -REFERÊNCIA A**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO**

**NOME:**

FACTORES EM APRECIACÃO		VALORAÇÃO (20=excelente ; 16=bom; 12=suficiente; 8=reduzida ; 4=insuficiente)			
		O Presidente	1º Vogal Efetivo	2º Vogal Efetivo	Classificação final
<b>A</b>	<b>QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>				
<b>B</b>	<b>CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO</b>				
<b>C</b>	<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>				

**Resumo dos temas abordados:**

CHECK LIST EM ANEXO

Classificação Final

**DATA:**

O Presidente

O 1º Vogal efectivo

O 2º Vogal Efetivo

## ANEXO III

### LEGISLAÇÃO/Temáticas

#### I. Geral:

- Constituição da República Portuguesa (Republicada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, Parte III).
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.
- Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3/12, que aprovou o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional.
- Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15/03, retificado pela Declaração de Retificação n.º 16/2021, de 12/05, que cria o Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), e extingue a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas.
- Portaria n.º 100-B/2021, de 11/05, que aprova a estrutura nuclear do Instituto Nacional de Administração, I.P., e fixa o limite máximo de unidades orgânicas flexíveis do serviço e as competências das respetivas unidades orgânicas nucleares.
- Despacho n.º 6573/2021, de 15/6, da Senhora Presidente da Comissão Instaladora do INA, I.P., publicado no Diário da República, n.º 129, 2.ª Série, Parte C, de 6 de julho de 2021, que procedeu à criação de unidades intermédias de 2.º grau no âmbito do Instituto Nacional de Administração, I.P.
- Deliberação n.º 69/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, N.º 11, de 17 de janeiro, sobre a atribuição de pelouros e delegação de competências da comissão instaladora do Instituto Nacional de Administração, I. P.
- Despacho n.º 1715/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, N.º 29, 10 de fevereiro.

#### II. Específica:

##### Gestão de Recursos Humanos:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua versão atual.
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual.
- Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas, aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31/12, na sua versão atual.
- Regime jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração direta e indireta do Estado, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua versão atual.
- Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, na sua versão atual.

- Regime de proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 4/2009 de 29/01, na sua versão atual.
- Proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua versão atual.
- Regime jurídico de proteção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, na sua versão atual.
- Lei da Proteção de dados Pessoais, aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 08 de Agosto.
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
- Regime jurídico do abono de ajudas de custo e transporte ao pessoal da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 106/98, de 24/04, na sua versão atual.
- Atribuição de ajudas de custo em deslocações em serviço público ao estrangeiro e no estrangeiro pelo pessoal referido no artigo 1.º do Decreto -Lei n.º 106/98, de 24/04, na sua versão atual.  
Regime jurídico da administração financeira do Estado aprovado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 155/92, de 28/07, na sua versão atual.
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública- SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua versão atual.
- Instrumentos de Gestão do INA, I.P., dos anos de 2018 a 2020 (ver endereço eletrónico [www.ina.pt](http://www.ina.pt)).

Questões sobre a utilização de diversas aplicações informáticas inerentes ao desempenho da função, entre as quais se destaca: GERHUP (Gestão de Recursos Humanos Partilhados), SIOE- Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), reformulado e ampliado pela Lei n.º 104/2019, de 6/9. Plataforma Actuasys - Gestão de assiduidade.