

Procedimento concursal para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, para o lugar de Coordenador, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para exercício de funções no Centro Qualifica AP CCDR Centro no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

ATA N.º 1

---Aos 9 dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas reuniu por videoconferência 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 posto de trabalho de Coordenador do Centro Qualifica AP CCDR Centro, criado através do despacho n.º 12126/2021, de 14 de dezembro e autorizado por deliberação do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Administração, I.P. de 22 de agosto de 2022.-----

Estiveram presentes os seguintes membros do Júri:-----

Presidente: Mestre Pedro Miguel Lima Andrade de Matos Geririnhas - Diretor de Serviços de Comunicação Gestão Administrativa e Financeira da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (CCDR Centro).-----

1.ª vogal efetiva: Licenciada Zelinda Isabel Jorge Cardoso – Técnica Superior do Departamento de Planeamento e Conceção da Formação do Instituto Nacional de Administração, I.P.-----

1.ª Vogal Suplente: Licenciada Joana Preguiça Bilro - Chefe de Departamento de Gestão da Formação e Secretaria Académica do Instituto Nacional de Administração, I.P.-----

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

- 1. Identificação do método de seleção a utilizar;**
- 2. Definição dos critérios e ponderações do método 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 correspondem as funções a desenvolver, nos termos do n.º 13 da RCM 32/2019, de 14 de fevereiro, conjugado com o n.º 3 do art.º 7.º da Portaria n.º 61/2022 de 31 de janeiro:

- a) Desenvolver ações de sensibilização junto dos trabalhadores e dirigentes para adesão ao Programa Qualifica AP;

- b) Identificar e comunicar ao INA os trabalhadores abrangidos pelo Programa Qualifica AP;
- c) Colaborar na criação de grupos de trabalhadores, em articulação com o INA, através da planificação das ações e da elaboração dos respetivos cronogramas;
- d) Colaborar com o INA na celebração de protocolos com a rede de Centros Qualifica, tendo em conta, entre outros, critérios de proximidade geográfica, de capacidade de resposta e de possibilidade de realização de itinerâncias nos locais de trabalho;
- e) Monitorizar o percurso de qualificação dos trabalhadores integrados no Programa Qualifica AP;
- f) Elaborar, em articulação com os demais Coordenadores Qualifica AP, os planos de intervenção e respetivos cronogramas, de modo a assegurar o cumprimento das metas dos diferentes serviços e organismos envolvidos.

Para além destas tarefas, e nos termos do nº 3 do artigo 7º da Portaria nº 62/2022 de 31 de janeiro, compete ainda ao coordenador, designado pela entidade promotora do Centro Qualifica o seguinte:

- a) Assegurar a representação institucional do Centro Qualifica;
- b) Garantir o seu regular funcionamento ao nível da gestão pedagógica, organizacional e financeira;
- c) Presidir à Comissão de Avaliação e Certificação e às sessões de validação;
- d) Coordenar a elaboração do plano estratégico de intervenção e do relatório de atividades;
- e) Gerir a equipa do Centro Qualifica.

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

1. Identificação do método de seleção - serão adotados os métodos de seleção seguintes:

- Avaliação Curricular;
- 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.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão 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 ponto cinco) valores.

2. Definição dos critérios e ponderações do método 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 (conforme alínea c) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril), 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 art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual. O júri deliberou ainda que esta avaliação somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

A avaliação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula, onde constem os parâmetros em avaliação:

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

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 de grau académico licenciatura ou superior, preferencialmente, nas seguintes áreas: Economia, Ciências da Educação e Psicologia, 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)	Pontuação
Licenciatura	10
Mestrado	12
Doutoramento	14
Licenciatura numa das áreas definidas para o presente procedimento	16
Mestrado numa das áreas definidas para o presente procedimento	18
Doutoramento numa das áreas definidas para o presente procedimento	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 6 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 valorizado o desempenho de funções técnicas e os critérios de pontuação, para o elemento de avaliação em apreço, são os seguintes:

Experiência Profissional (EP) a)	Pontuação
Sem experiência profissional relevante para o posto de trabalho	8
Até 1 ano de experiência	12
De 1 a 5 anos de experiência	16
De 5 a 10 anos de experiência	18
Mais de 10 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 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 horas por dia, 35 horas por semana.

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 Profissional (FP)	Pontuação
Sem FP relevante, elencada no ponto 2.1.3	10
Até 6 horas de FP relevante, elencada no ponto 2.1.3	14
Superior a 6 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 candidato e o júri. Foi ainda decidido que cada uma das entrevistas terá a duração máxima de 30 (trinta) minutos.

Para cada candidato admitido para a 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
- Insuficientes – 4 valores

Esta escala incidirá sobre os parâmetros: Capacidade de Comunicação (CC), Relacionamento Interpessoal (RI), Motivação e Interesse (MI) e Experiência Profissional (EP), sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{CC} + \text{RI} + \text{MI} + \text{EP}) / 4$$

2.2.1 O parâmetro Capacidade de Comunicação (CC) – visa avaliar a capacidade de comunicação, em termos de clareza, fluência, e estrutura 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 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, manifestado pela posse de inequívoca e elevada intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses personalizados pelo posto de trabalho colocado a concurso.	20
Bom	Evidencia nível Bom de motivação e interesse, manifestado 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, manifestado pela posse de moderada intensidade vocacional, demonstrando razões comuns mas aceitáveis pelo posto de trabalho colocado a concurso.	12
Reduzido	Evidencia nível Reduzido de motivação e interesse, manifestado 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, manifestado pela demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho colocado a concurso.	4

2.2.4 O parâmetro 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 nível Elevada experiência profissional relacionada com o posto de trabalho a concurso, atestadas pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho das funções requeridas.	20
Bom	Evidencia nível Boa experiência profissional relacionada com o posto de trabalho a concurso, atestadas pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho das funções requeridas.	16
Suficiente	Evidencia nível Suficiente experiência profissional relacionada com o posto de	

	trabalho a concurso, atestadas pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho das funções requeridas.	12
Reduzido	Evidencia nível Reduzida experiência profissional relacionada com o posto de trabalho a concurso, como atividades pouco relevantes para o desempenho das funções requeridas.	8
Insuficiente	Evidencia nível Insuficiente experiência profissional relacionada com o posto de trabalho a concurso, como muito pouco relevantes para o desempenho das funções requeridas.	4

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 – Experiência Profissional de Seleção.

3 - Situações de igualdade de valoração final

Em situações de igualdade de valoração da 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 na Avaliação Curricular ;
- 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 relacionadas com as exigências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;

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 assinada eletronicamente por todos os membros do Júri presentes.

O Júri:

Presidente:

1.ª vogal efetiva:

1.ª Vogal Suplente