

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na carreira de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para exercício de funções de Coordenador do Centro Qualifica AP da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

ATA N.º 1

Aos trinta e um de janeiro de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, reuniu através de videoconferência, o júri do procedimento comum com vista à contratação excecional de um trabalhador para a constituição de relação jurídica de emprego a termo resolutivo incerto, pelo período máximo de execução do projeto, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, correspondentes à carreira e categoria de Técnico Superior, para exercício de funções de Coordenador(a) do Centro Qualifica AP da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, autorizado por deliberação do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Administração, I.P. de 28 de outubro de 2022.

Estiveram presentes os membros do Júri seguintes:

Presidente: Licenciado José Manuel Figueira Antunes, Diretor de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira da CCDR Alentejo;

1.ª Vogal efetiva: Licenciada Zelinda Isabel Jorge Cardoso, Técnica Superior do Departamento de Planeamento e Conceção da Formação do INA;

2.ª Vogal efetiva: Mestre Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves, Técnica Superior da Direção de Serviços de Formação e Qualificação do INA.

No âmbito das competências que lhe são atribuídas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 pelo 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, I.P. Para além destas, destacam-se

ainda as descritas no aviso de abertura do procedimento.

Para a ocupação deste posto de trabalho, o júri deliberou que o nível habilitacional 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 determinou adotar os métodos de seleção seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências.

Por razões de celeridade, designadamente o carácter urgente do procedimento, a aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, será efetuada de forma faseada, nos termos do estabelecido no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada e 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 do(a)s candidato(a)s, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar (cfr. alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro), designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, 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 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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:

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

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 ponderada a titularidade de grau académico, preferencialmente, nas áreas: Economia, Ciências da Educação e Sociologia, constantes do aviso de abertura.

Serão valorados os graus académicos de licenciatura, mestrado e doutoramento, por se 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.

Habilitações académicas (HA)	Valoração
Licenciatura	10
Mestrado	12
Doutoramento	14
Licenciatura numa das áreas preferenciais	16
Mestrado numa das áreas preferenciais	18
Doutoramento numa das áreas preferenciais	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 de coordenação, designadamente nas áreas da educação/formação de adultos e do Programa Qualifica.



A avaliação deste parâmetro será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = 0,7 EFCT + 0,3 EFR$$

Em que:

EP = Experiência profissional

EFCT = Exercício de funções de Coordenador(a)

EFR = Exercício de funções relevantes para o posto de trabalho

Na avaliação do fator “Exercício de funções de Coordenador(a)” será valorada exclusivamente a experiência do(a)s candidato(a)s quanto ao exercício de funções de Coordenador(a), em atividades idênticas às previstas no posto de trabalho a ocupar, independentemente da relação jurídico-funcional em que a mesma ocorreu.

A avaliação do fator “Exercício de funções de Coordenador(a)” será pontuada da seguinte forma:

Exercício de funções de Coordenador(a)	Pontuação
Não apresenta experiência em funções de Coordenador(a)	0
Apresenta experiência em funções de Coordenador(a), por um período igual ou inferior a 1 ano	12
Apresenta experiência em funções de Coordenador(a), por um período superior a 1 e igual ou inferior a 3 anos	16
Apresenta experiência em funções de Coordenador(a), por um período superior a 3 e igual ou inferior a 5 anos	18
Apresenta experiência em funções de Coordenador(a), por um período superior a 5 anos	20

Na avaliação do fator “Exercício de funções relevantes para o posto de trabalho” será valorada a experiência do(a)s candidato(a)s relativamente às funções relevantes para o posto de trabalho, tendo em consideração a caracterização do perfil de posto de trabalho previsto no aviso de abertura do procedimento concursal, comprovada através do Currículo profissional detalhado e atualizado, podendo ser complementado com declarações das entidades empregadoras.

A avaliação do fator “Exercício de funções relevantes para o posto de trabalho” será pontuada da seguinte forma:



Exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	Pontuação
Não demonstrou ter exercido funções relevantes para o posto de trabalho	0
Demonstrou ter exercido funções relevantes para o posto de trabalho, por um período igual ou inferior a 1 ano	12
Demonstrou ter exercido funções relevantes para o posto de trabalho, por um período superior a 1 e igual ou inferior a 3 anos	16
Demonstrou ter exercido funções relevantes para o posto de trabalho, por um período superior a 3 anos e igual ou inferior a 5 anos	18
Demonstrou ter exercido funções relevantes para o posto de trabalho, por um período superior a 5 anos	20

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 pelo(a)s candidato(a)s, 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	8
Até 30 horas de FP relevante	12
Superior a 30 horas e inferior a 90 horas de FP relevante	16

Igual ou superior a 90 horas de FP relevante
--

20

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para cada candidato(a) admitido à **EAC**, 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:

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

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	Evidencia ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20
Bom	Evidencia BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	12
Reduzido	Evidencia REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e	8

	articulado.	
Insuficiente	Evidencia 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 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(a) candidato(a) 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 interesse ou razões lógicas negativas pelos postos de trabalho postos a concurso.	8
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:

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

Na qual:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Situações de igualdade de valoração final

Em situações de igualdade de valoração na classificação final, relativamente a candidato(a)s 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 de seleção 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;

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

José Manuel Figueira Antunes

1.ª Vogal Efetiva

Zelinda Isabel Jorge Cardoso

2.ª Vogal Efetiva

Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves

Maria de Lurdes Rodrigues Batista Alves