

## ATA N.º 1

No dia 26 de julho de 2024, pelas 11 horas, reuniu, através de videoconferência na plataforma Microsoft Teams, o júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Chefe de Departamento de Planeamento e Conceção da Formação (DPCF), integrado na Direção de Serviços de Formação e Qualificação, previsto no ponto 1.1. do Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro, com a presença dos seguintes membros:

**Presidente:** Dra. Maria Inês Stoffel Pereira Coutinho Nolasco de Azevedo, Diretora de Serviços de Formação e Qualificação, do Instituto Nacional de Administração, I. P.

**Vogais:** Professora Doutora Ana Sofia Alves da Silva Cardoso Viseu, Professora da Universidade de Lisboa, e Dra. Elisabete Cristina Lopes Costa, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Secretária-Geral do Ministério do Ambiente.

Aberta a sessão pela Presidente, que dirigiu os seus cumprimentos institucionais e pessoais aos restantes membros do júri.

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/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções em carreiras de grau de complexidade 3, 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	Doutoramento nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.
18 Valores	Mestrado nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área estudo 0413 - Gestão e administração.
16 Valores	Licenciatura nas área CNAEF* Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.
10 Valores	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes do Grande grupo 1, área de estudo 14- Formação de professores/formadores e ciências da educação; Grande grupo 2, área de estudo 22 - Humanidades; Grande grupo 3, áreas de estudo 31- Ciências sociais e do comportamento; 34 -Ciências empresariais; 38 -Direito e área de estudo 0413 - Gestão e administração.

\*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março).

## 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:

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

### 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 Geral
<b>20 valores</b>	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.
<b>16 valores</b>	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.
<b>12 valores</b>	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área posta a concurso.
<b>10 valores</b>	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da 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 Específica
<b>20 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.
<b>18 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.
<b>16 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.
<b>10 valores</b>	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 103/2023, de 12 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.

Formação no domínio específico da área posta a concurso (FDE)	Valoração	Formação na área da Gestão/ Liderança (FGL)	Valoração
Até 70 horas de formação	<b>5</b>	Até 50 horas de formação	<b>5</b>
Até 140 horas de formação	<b>8</b>	Superior a 50 horas de formação	<b>8</b>
Até 250 horas de formação	<b>9</b>	CAT Futuros Líderes	<b>9</b>
Superior 250 horas de formação	<b>10</b>	FA>AP/FORGEP/CAGEP/CADAP	<b>10</b>

$$FP = FDE + FGL$$

As ações que não especificuem o número de horas, no entanto, indiquem horário completo (dia inteiro) e calendário, 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 soma das duas componentes apreciadas: Formação na área da Gestão e Liderança (FGL) e Formação no Domínio Específico (FDE) da área posta a concurso.

### 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 colaboradores e 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 colaboradores e 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 colaboradores e aptidão na gestão de equipas.	3
4.º Nível	Evidencia escassa capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para	2

	empatizar, habilitar e autonomizar os seus colaboradores e aptidão na gestão de equipas.	
<b>5.º Nível</b>	Não evidencia capacidade para mobilizar, dinamizar e coordenar pessoas e equipas, bem como não revela sentido de responsabilidade para o exercício das funções dirigentes.	<b>1</b>

**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:

<b>Nível</b>	<b>Descrição</b>	<b>Val.</b>
<b>1.º Nível</b>	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.	<b>5</b>
<b>2.º Nível</b>	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.	<b>4</b>
<b>3.º Nível</b>	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.	<b>3</b>
<b>4.º Nível</b>	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.	<b>2</b>
<b>5.º Nível</b>	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.	<b>1</b>

**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, e outras relevantes à atividade do Departamento de Planeamento e Conceção da Formação).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
<b>1.º Nível</b>	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 societais contemporâneos.	5
<b>2.º Nível</b>	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 societais contemporâneos.	4
<b>3.º Nível</b>	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 societais contemporâneos.	3
<b>4.º Nível</b>	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 societais contemporâneos.	2
<b>5.º Nível</b>	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 societais 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.
<b>1.º Nível</b>	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
<b>2.º Nível</b>	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
<b>3.º Nível</b>	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
<b>4.º Nível</b>	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 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.	2
<b>5.º Nível</b>	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 pela Presidente e pelo Júri.

A Presidente do Júri		A Vogal Efetiva			A Vogal Efetiva
Maria Inês Nolasco		Sofia Viseu			Elisabete Costa

## ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Departamento de Planeamento e Conceção da Formação do INA, I. P., integrado na Direção de Serviços de Formação e Qualificação, ponto 1.1. do Despacho n.º 596/2024.

### ENTREVISTA PÚBLICA (EPU)

Candidato:						
Fatores	Parâmetros	Valores			Média	Assuntos abordados
		PJ	V1	V2		
Liderança e Gestão das Pessoas	5					
	4					
	3					

	2					
	1					
<b>Motivação para a área a provimento</b>	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
<b>Orientação para os resultados</b>	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
<b>Orientação para o serviço público</b>	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
<b>Soma das médias apuradas em cada fator</b>						
<b>Fundamentação:</b>						

Procedimento de Recrutamento, Seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2.º GRAU- Chefe de Departamento de Gestão da Formação do INA, I. P., integrado na Direção de Serviços de Formação e Qualificação - ponto 1.2. do Despacho n.º 596/2024.

**CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL**

NOME:

**FACTORES DA AVALIAÇÃO CURRICULAR**

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA) Classificação

		Pontuação	Avaliação (Assessor c/s)
Habilitação Académica	Gráu de Doutor, nos termos e para os efeitos do n.º 1 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 Departamento de Gestão da Formação 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, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.	20	
	Gráu 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 Departamento de Gestão da Formação 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, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.	18	
	Gráu de Licenciado, nas diferentes áreas de Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF*) e com relevância mais direta para o Departamento de Gestão da Formação 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, alterada pela Portaria n.º 433/2023, de 13 de dezembro, pelo Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.	16	

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Classificação

$EP = (EPG*1 + EPE*2) / 3$

		Pontuação	Avaliação (Assessor c/s)
Experiência Profissional Geral (EPG)	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.	20	
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, na área posta a concurso.	16	
	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área posta a concurso.	12	
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área posta a concurso.	10	
Experiência Profissional Específica (EPE)	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.	20	
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.	18	
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.	16	
	Sem desempenho de cargo de direção intermédia.	10	

2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Classificação

$FP = FDE + FGL$

		Pontuação	Sumário nº Horas (Assessor c/s)
Formação no domínio específico da área posta a concurso (FDE)	Até 70 horas de formação	5	
	Até 140 horas de formação	8	
	Até 250 horas de formação	9	
	Superior 250 horas de formação	10	

Formação na área de Gestão/ Liderança (FGL)	Até 50 horas de formação	5	
	Superior e 50 horas de formação	8	
	CAT Futuros Líderes	9	
	(FA>AF)/(ORGEF)/CAGEP /CADAP	10	

<b>5. CLASSIFICAÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR 40% (AC)</b>		<b>AC= (HA+2DP+FP)/4</b>		<b>Classificação</b>		<b>0,00</b>
		<b>Ponderação</b>	<b>Bruta</b>	<b>Classificação</b>		
<b>1</b>	HABILITAÇÃO ACADÉMICA	1	0,00			0,00
<b>2</b>	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	0,00			0,00
<b>3</b>	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	2	0,00			0,00

**FACTORES DA ENTREVISTA PÚBLICA**

		<b>Classificação</b>		<b>0,00</b>
		<b>Classificação</b>		
<b>A</b>	Liderança e Gestão das Pessoas			
<b>B</b>	Motivação para a área e provimento			
<b>C</b>	Orientação para resultados			
<b>D</b>	Orientação para o serviço público			

<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL</b>		<b>GF= 40% (AC)+ 60% (DP)</b>		<b>Classificação Final</b>		<b>0,00</b>
		<b>Classificação</b>		<b>Ponderação</b>		
<b>1</b>	AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	0,00			0,00	
<b>2</b>	ENTREVISTA PÚBLICA (DP)	0,00			0,00	