

ATA DE REUNIÃO

Local: Av. 5 de Outubro, n.º 175, 8.º andar Data 04/02/2022 N.º 1/2022

Início: Fim: Intervalo das às

Presentes: João Horta Serra Mendes, na qualidade de Presidente, Ana Isabel da Silva Coelho Pinheiro Estêvão, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Rita Paula Vinagre Bordeira Oliveira Bonacho Madruga Neves, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo

Por deliberação de 2 de dezembro de 2021, do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 1611/2021, de 2 de novembro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de 10 postos de trabalho, na carreira de técnico superior, cargo de Coordenador, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo período de quatro (4) anos, a afetar aos Serviços Centrais.

O procedimento é destinado a candidatos sem vínculo de emprego público, titulares de licenciatura em Economia, Gestão, Engenharia e Informática de Gestão, com experiência comprovada de, pelo menos, dois (2) anos em gestão de projetos (requisitos especiais de admissão).

Ordem de trabalhos:

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

- 1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar
- 2 - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção
- 3 - Sistema de valoração final
- 4 - Situações de igualdade de valoração final
- 5 - Modelos de ficha de Avaliação Curricular e de ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Assim:

1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Os métodos de seleção que o júri delibera aplicar aos candidatos são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os candidatos serão excluídos do procedimento concursal se tiverem uma valoração inferior a 9,5 valores na AC (por isso não sendo convocados para a EPS) ou na EPS.

Os candidatos também serão excluídos se faltarem à EPS para que tiverem sido convocados.

W
de H



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

2 - Definio dos critérios e ponderaes dos métodos de seleo

2.1 - Avaliao Curricular

A Avaliao Curricular (AC) visa analisar de forma objetiva e sistemática a qualificao dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.

O júri deliberou que os referidos elementos são:

- A habilitao acadmica;
- A experiência profissional comprovada em gestão de projetos; e
- A formao profissional (a relevante para as áreas de formao e aperfeioamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias às funes e atividades por referência ao posto de trabalho a ocupar).

O júri também deliberou que a AC somente se suportar nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

A avaliao curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorao até às centésimas, e a sua classificao será obtida através da média aritmética ponderada das classificaes dos elementos a avaliar, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$AC = (0,20*HA) + (0,60*EPS) + (0,20*FP) / 3$$

Em que:

(AC) = Avaliao Curricular

(HA) = Habilitaes Acadmicas – Ponderao de 20%

(EP) = Experiência Profissional – Ponderao de 60%

(FP) = Formao Profissional – Ponderao de 20%

(*) = Multiplicao

O júri deliberou valorar crescentemente as **Habilitaes Acadmicas (HA)**, aos graus acadmicos licenciatura, mestrado e doutoramento, por entender que a qualificao acadmica acrescida traduzir-se- em funes e atividades asseguradas com maior proficiência.

ATA DE REUNIÃO

A valoração da HA não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e  efetuada do seguinte modo:

Habilitações Acadmicas (HA) exigidas	Habilitações Acadmicas	Pontuação
	Licenciatura pós-Bolonha	14
	Licenciatura pr-Bolonha	16
	Mestrado pós-Bolonha	16
	Mestrado pr-Bolonha	18
	Doutoramento	20

Relativamente  **Experiência Profissional (EP)**, o júri deliberou valorizar somente a experiência profissional em gestão de projetos, assim como a sua durao no tempo.

A valorao da EP não pode exceder a valorao máxima de 20 valores e  efetuada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Experiência Profissional	Pontuao
	2 anos	16
	De 2 anos até 3 anos	18
	Mais de 3 anos	20

No que concerne  **Formao Profissional (FP)**, o júri deliberou valorizar somente a formao profissional com evidência documental e com incidência/efeito relevante para as áreas de formao e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as funoes e atividades por referência ao posto de trabalho a ocupar.

O júri deliberou considerar que a FP compreende colóquios, congressos, workshops, jornadas e outros eventos equiparados, bem como cursos de formao profissional de pequena, média e longa durao, sem abranger horas frequentadas em cursos pós-graduados ou em graus acadmicos.

No caso dos documentos comprovativos da FP realizada não indicarem a sua durao em número de horas frequentadas, atribuem-se 6 horas por dia, 30 horas por semana, e 120 horas por mês.

h-
de
fm



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

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)	N.º de horas de FP	Pontuação
	Não comprovada	0
	Sem incidência	0
	Até 100 h	16
	Mais de 100 h	20

A Classificação Final resulta da fórmula da Avaliação Curricular.

2.2 – Entrevista Profissional de Seleção

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - a ser aplicada com uma ponderação de 30% por força da conjugação do n.º 2 do artigo 5.º e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros: a motivação profissional (MP); o sentido crítico (SC); a expressão e fluência verbal (EFV); a qualidade da experiência profissional (QEP); o relacionamento Interpessoal (RI).

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A EPS é avaliada de acordo com os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas, e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme infra:

$$EPS = (MP + L + EFV + QEP + RI)/5$$

ATA DE REUNIÃO

Em que:

(EPS) = Entrevista Profissional de Seleção

(MP) = Motivação Profissional

(L) = Liderança

(EFV) = Expressão e Fluência Verbal

(QEP) = Qualidade da Experiência Profissional

(RI) = Relacionamento Interpessoal

O júri deliberou os níveis de apreciação, a definição e escala de valoração dos parâmetros de avaliação:

Motivação Profissional (MP)

Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.

Elevado: 20 valores. Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios claramente adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses múltiplos do ao posto de trabalho a que se candidata.

Bom: 16 valores. Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesses lógicos pelo ao posto de trabalho a que se candidata.

Suficiente: 12 valores. Demonstração de interesses e gostos relativamente polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, algum espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de relativa direção e intensidade vocacional, demonstrando interesse aceitável pelo ao posto de trabalho a que se candidata.

Reduzido: 8 valores. Limitada demonstração de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.

Insuficiente: 4 valores. Reduzida demonstração de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados, inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo ao posto de trabalho a que se candidata.

W
de
K



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

Liderança (L)

Será avaliada a capacidade de liderança e serão abordados conceitos como a capacidade de coordenação, a capacidade de organização, o planeamento, a resiliência e a sistematização.

Elevado: 20 valores. Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante a situação prática colocada.

Bom: 16 valores. Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante a situação prática colocada.

Suficiente: 12 valores. Abordagem aceitável das questões apresentadas, e boas capacidades de argumentação e de fundamentação, com lógica aceitável, perante a situação prática colocada.

Reduzido: 8 valores. Abordagem sofrível das questões apresentadas, deficiente capacidade de fundamentação e argumentação titubeante, sem convicção ou solução perante a situação prática colocada.

Insuficiente: 4 valores. Fuga às questões apresentadas, nula capacidade de fundamentação com muitas dúvidas e incertezas, e manifesta falta de argumentação perante a situação prática colocada.

Expressão e Fluência Verbais (EFV)

Será analisado e ponderado a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

Elevado: 20 valores. Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.

Bom: 16 valores. Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.

Suficiente: 12 valores. Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.

Reduzido: 8 valores. Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.

Insuficiente: 4 valores. Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

u.
de
1/2

ATA DE REUNIÃO

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Será considerado e ponderado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao procedimento e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidata.

Elevado: 20 valores. Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Bom: 16 valores. Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Suficiente: 12 valores. Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Reduzido: 8 valores. Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Insuficiente: 4 valores. Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a que se candidata.

Relacionamento Interpessoal (RI)

Será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Elevado: 20 valores. 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.

Bom: 16 valores. Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Suficiente: 12 valores. Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

Reduzido: 8 valores. Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados

Insuficiente: 4 valores. Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.

3 - Sistema de valoração final

A classificação final é obtida numa escala de 0 valores a 20 valores, através da seguinte expressão, com aproximação às centésimas:

ATA DE REUNIÃO

$$CF=(0,70*AC)+(0,30*EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular – Ponderação de 70%

EPS = Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%

(*) = Multiplicação

4 - Situações de igualdade de valoração final

4.1. - Em situações de igualdade de classificação final, delibera o Júri utilizar os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- a) Valoração obtida no método de seleção Avaliação Curricular;
- b) Valoração obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- c) Maior tempo detido de experiência profissional em gestão de projetos;
- d) Média final do nível habilitacional detido (licenciatura).

5 - Modelos de ficha de Avaliação Curricular e de Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Delibera, ainda, o Júri aprovar os modelos de ficha de Avaliação Curricular e Entrevista Pública de Seleção, em anexo à presente Ata e parte integrante da mesma.

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 vai ser assinada por todos os elementos (efetivos) do Júri.

O Júri

