



*
A.P.
H

Ata nº 1

No dia 19 de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 11 horas, reuniu-se o júri nomeado por Deliberação do Conselho Diretivo do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.), de 06 de setembro de 2024, para procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de assistente técnico, com vínculo de emprego público, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do INR, I.P., para a Unidade de Investigação, Formação e Desenvolvimento (UIFD), na área funcional desta Unidade, presidido pela sua presidente, Helena Alexandre, Diretora de Serviços, e com a presença dos vogais efetivos, Ana Isabel Pinheiro e Carla Sofia Rosa.

Esta reunião teve como objetivo a elaboração dos avisos de abertura, a fixação dos parâmetros de avaliação, a ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho aqui identificado, com a seguinte caracterização:

Exercício de funções inerentes à carreira e categoria Assistente Técnico, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, de acordo com o constante no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, referido no n.º 2, do artigo 88.º, designadamente:

- a) Assessoria administrativa em reuniões, projetos e trabalhos em curso.
- b) Elaboração de atas de reuniões, preparação de ofícios, apoio logístico na organização de eventos e iniciativas.
- c) Tratar da correspondência com entidades tanto internas ao MTSSS como externas.
- d) Preparação de modelos de monitorização dos trabalhos em curso, bem como de outras atividades de apoio geral nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas da unidade.
- e) Sistematização de informação relevante para o desenvolvimento dos trabalhos em curso e para a funcionalidade do serviço, nomeadamente a atualização de bases de dados em Excel ou plataformas web.
- f) Capacidade de adaptação a novos desafios.
- g) Conhecimento de Office, na ótica do utilizador.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro – Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º 5 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, e nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e doravante designada Portaria, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, complementado, de acordo com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria, pelo método de seleção complementar Entrevista de Avaliação de Competências, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

A) Prova de Conhecimentos: Para os candidatos que exerçam funções de conteúdo diferente ao dos postos de trabalho a que se refere o presente procedimento e para os que se



[Handwritten signature]

encontrem a exercer funções de conteúdo idêntico ao que caracteriza este posto de trabalho, mas titulares de outra carreira/categoria.

B) Avaliação Curricular: Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Segundo – Prova de Conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia entendida como pertinente.

Terá a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a) Código do Procedimento Administrativo - especificamente no que se refere aos prazos e audiência dos interessados;
- b) Lei Orgânica do INR - Decreto-lei n.º 31/2012, de 9 de fevereiro;
- c) Estatutos do INR, aprovados pela Portaria 20/2012, de 20 de julho;
- d) Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoa com Deficiência;
- e) Constituição da República Portuguesa, em particular, os artigos 1º, 2º, 3º, 12º, 13º 26º e 74º;
- f) Lei nº 38/2004, de 18 de agosto;
- g) Lei nº 46/2006, de 28 de agosto.

A prova de conhecimentos (PC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Será constituída por 15 (quinze) perguntas de escolha múltipla, com a cotação de 1 (um) valor cada uma e por uma (1) pergunta onde se solicita a redação de documentos técnico/administrativos, valorada com 5 (cinco) valores.



[Handwritten signature]

Terceiro – Avaliação Curricular:

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional.

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (40\% FP) + (60\% EP)$$

Em que:

Formação Profissional (FP): apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o conteúdo funcional, relacionada com ferramentas e atividades de apoio técnico e administrativo. Serão ponderadas as ações designadas por cursos e outras áreas de formação, seminários, congressos, encontros ou jornadas, devidamente comprovadas com o respetivo certificado de presença, avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional.	04 valores
Participação em ações de formação, que contabilizem um total entre 1 hora e 10 horas.	08 valores
Participação em ações de formação, que contabilizem um total entre 11 horas e 20 horas.	12 valores
Participação em ações de formação, que contabilizem um total entre 21 horas e 30 horas.	16 valores
Participação em ações de formação, que contabilizem um total superior a 30 horas.	20 valores

Experiência Profissional (EP): Será ponderada a experiência ao longo do percurso profissional, sendo a mesma avaliada na escala de 0 a 20 valores. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, e obtida na Administração Pública, sendo a avaliação feita através da seguinte forma:



[Handwritten signature]

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional em apoio técnico e/ou administrativo.	4 valores
Experiência profissional em apoio técnico e/ou administrativo < 2 anos.	12 valores
Experiência profissional em apoio técnico e/ou administrativo ≥ a 2 e < 4 anos.	14 valores
Experiência profissional em apoio técnico e/ou administrativo ≥ a 4 e < 6 anos.	18 valores
Experiência profissional em apoio técnico e/ou administrativo ≥ a 6 anos.	20 valores

Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+E)/5$:

A. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

B. Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

C. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

D. Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

E. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Cada competência será avaliada de acordo com a evidência/demonstração dos indicadores comportamentais que a compõem, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Evidência/demonstração de 5 indicadores comportamentais;
- 16 Valores: Evidência/demonstração de 4 indicadores comportamentais;
- 12 Valores: Evidência/demonstração de 3 indicadores comportamentais;
- 8 Valores: Evidência/demonstração de 2 indicadores comportamentais;
- 4 Valores: Evidência/demonstração de até 1 indicador comportamental.



[Handwritten signature]

Quinto – Valoração de Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (40\% AC) + (60\% EAC)$$

Ou

$$CF = (40\% PC) + (60\% EAC)$$

Em que: CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular, PC = Prova de Conhecimentos e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Sexto – Critérios de Ordenação Preferencial:

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022.

Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados, sucessivamente, pelos seguintes critérios:

- a) Experiência de trabalho com pessoas com deficiência (número de anos);
- b) Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos);
- b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas).

Sétimo – Prova documental:

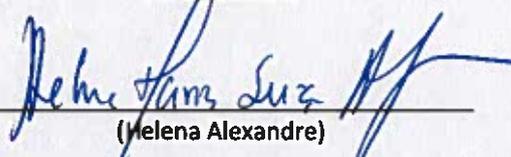
Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, nos termos do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022.

Oitavo – Comunicação:

As notificações resultantes do presente procedimento são efetuadas obrigatoriamente através de correio eletrónico, conforme indicado na candidatura ou plataforma eletrónica, com recibo de entrega de notificação.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente



(Helena Alexandre)



A Vogal Efetiva

Ana Isabel Pinheiro
(Ana Isabel Pinheiro)

A Vogal Efetiva

Carla Sofia Páscua Rosa
(Carla Rosa)