

Ata nº 1

No dia de 14 de julho de 2025, pelas 11 horas, reuniu-se o júri nomeado por Despacho da Vice-presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.), de 20 de maio de 2025, para procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira de técnico superior, 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 o Gabinete de Investigação e Desenvolvimento (GID), na área funcional deste gabinete, presidido pelo vogal efetivo, que substitui a Presidente, na sua ausência, o Licenciado Paulo Galindro, e com a presença do vogal efetivo, o Licenciado Filipe Sá e a vogal suplente, a Licenciada Alexandra Andrade.

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 dos postos de trabalho aqui identificados, com a seguinte caracterização:

Exercício de funções de grau de complexidade funcional 3, em conformidade com o Anexo à LTFP, nas áreas de competências inerentes ao GID, previstas no n.º 2 do artigo 3.º da Portaria n.º 220/2012, de 20 de julho, designadamente:

Elaborar pareceres técnicos na área da acessibilidade ao meio edificado, serviços, equipamentos, via pública e acessibilidade à informação e comunicação;

Acompanhar estudos científicos e técnicos no âmbito da acessibilidade;

Elaborar documentação com vista à sensibilização, divulgação e aplicação dos conceitos e normas da acessibilidade para todos;

Organizar processos e emitir pareceres relativos à temática da acessibilidade em transportes (públicos e privados) com vista à tomada de medidas legislativas e de âmbito social relacionadas com este tema;

Colaborar, em grupos de trabalho, com várias entidades na elaboração de pareceres técnicos relativos a questões de acessibilidade e ao cumprimento das normas técnicas do Decreto-Lei 163/2006, de 8 de agosto na sua redação atual;

Acompanhar ações de fiscalização às instalações e espaços circundantes da administração central e dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e de fundos públicos;

Participar nos processos de elaboração e revisão dos instrumentos de gestão territorial, designadamente planos diretores municipais, planos de urbanização e de planos de pormenor.

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 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, de acordo com as seguintes condições:

Será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, tendo a duração de 60 minutos, constituída por 15 perguntas de escolha múltipla, com a cotação de 15 valores cada, e por 1 pergunta de desenvolvimento, com a cotação de 5 valores.

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

Para a preparação da prova escrita de conhecimentos aconselha-se, entre outros, a consulta da página da internet do INR e o estudo ou consulta da seguinte legislação — na sua redação atual — e bibliografia:

- a) Lei Geral de Trabalhadores em Funções Públicas;
- b) Código do Procedimento Administrativo;
- c) Lei de Bases de Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação das Pessoas com Deficiência;
- d) Lei orgânica do INR;
- e) Estatutos do INR;
- f) Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais: Decreto-Lei n.º 163/2006 (DL 163/2006), de 8 de agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 136/2014, de 9 de setembro, Decreto-Lei n.º

125/2017, de 4 de outubro, Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho e Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro;

g) Portaria que define o método de projeto para a melhoria da acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada em edifícios habitacionais existentes: Portaria n.º 301/2019, de 12 de setembro;

h) Portaria que define os requisitos funcionais da habitação e da edificação em conjunto, aplicáveis às operações de reabilitação em edifícios ou frações com licença de construção emitida até 1 de janeiro de 1977, sempre que estes se destinem a ser total ou predominantemente afetos ao uso habitacional: Portaria n.º 304/2019, de 12 de setembro.

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:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (25\% HA) + (15\% FP) + (60\% EP)$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores, nos termos do quadro infra:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica exigida	15 valores
Habilitação académica exigida e pós-graduação	16 valores
Habilitação académica exigida de Mestrado	17 valores
Habilitação académica exigida de Doutoramento	20 valores

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional nos termos da legislação aplicável em vigor.

Formação Profissional (FP): apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com os postos de trabalho a preencher. Serão ponderadas as ações designadas por pós-graduações, 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 relacionada com o posto de trabalho.	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total até 20 horas.	13 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 e 60 horas.	15 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 60 horas.	17 valores
Pós-Graduação concluída e relacionado com o posto de trabalho.	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:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional relacionada com o posto de trabalho.	0 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho < 1 ano.	13 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho \geq a 1 e < 4 anos.	15 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho \geq a 4 e < 8 anos.	17 valores
Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho \geq a 8 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. Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

B. Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

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. Conhecimentos especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

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;
- 0 Valores: sem Evidência/demonstração de qualquer indicador comportamental.

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 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);



c) Habilitações Literárias do candidato;

d) Área de residência do candidato.

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 – Candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%:

Nos termos do n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, a prover nos termos do art.º 8.º do mesmo diploma legal.

Nono – 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.

Pela Presidente, O Vogal Efetivo

Assinado por: **PAULO JORGE CARVÃO GALINDRO**
Num. de Identificação: 08870570
Data: 2025.07.14 16:05:24+01'00'

(Paulo Galindro)

O Vogal Efetivo



(Filipe Sá)

A Vogal Suplente

Assinado por: **ALEXANDRA FORTUNATO BARROS DE ANDRADE**
Num. de Identificação: 12867774
Data: 2025.07.14 16:09:58+01'00'

(Alexandra Andrade)