

Ata nº 1

Aos 9 dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 10 horas, reuniu-se o júri nomeado por Deliberação do Conselho Diretivo do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.), de 22 de março de 2024, para procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto 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 Apoio Técnico (GAT), na área funcional deste gabinete, presidido pela sua presidente, a licenciada Fernanda Sousa, chefe de divisão, e com a presença das vogais efetivas, a licenciada Carla Pereira, e a licenciada Isa Laboreiro.

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 GAT, previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 220/2012, de 20 de julho, designadamente:

Realizar estudos e pareceres de natureza jurídica; Elaborar informações, pareceres e acompanhar o cumprimento dos procedimentos internos; Participar na análise e preparação de projetos de diplomas legais, contratos ou outros atos de natureza jurídica; Propor medidas legislativas relativas à política nacional de prevenção, reabilitação, habilitação e participação das pessoas com deficiência;

Divulgar e compilar legislação, jurisprudência e doutrina, nacional e internacional, com interesse para os serviços; Promover, acompanhar e avaliar os protocolos de cooperação celebrados; Participar nas relações internacionais no domínio da política nacional de prevenção, reabilitação, habilitação e participação das pessoas com deficiência; Preparar e elaborar relatórios e respostas a questionários, bem como pareceres solicitados por organizações internacionais; Definir medidas e promover o desenvolvimento de relações de cooperação aos níveis comunitário, europeu e internacional;

Colaborar, em articulação com a unidade orgânica respetiva, na recolha e tratamento de informações na deficiência, reabilitação e acessibilidades.

Inclui ainda:

Participar no desenvolvimento/implementação de medidas de Estratégias Nacionais ou outras medidas de políticas públicas que envolvam o INR.

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

88
D
JY

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 orgânica do INR;
- d) Estatutos do INR;
- e) Lei de Bases de Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação das Pessoas com Deficiência;
- f) Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

- g) Lei da Não Discriminação das Pessoas com Deficiência e respetiva regulamentação;
- h) Modelo de Apoio à Vida Independente e legislação conexas;
- i) Regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência para efeitos de acesso às medidas e benefícios previstos na lei e legislação conexas;
- j) Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 % no setor privado e no setor público.

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.

July
SS
@

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.

Quinto – Valoração de Classificação Final:

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

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

Ou

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

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%:

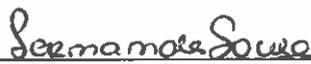
Nos termos do n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, a prover nos termos do art.º 8.º do mesmo diploma legal.

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.

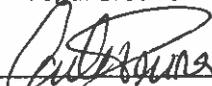
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

Presidente



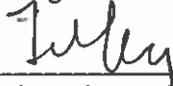
(Fernanda Sousa)

Vogal Efetivo



(Carla Pereira)

Vogal Efetiva



(Isa Laboreiro)