



Handwritten signature

Abertura de procedimento concursal para a contratação de um (1) trabalhador na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para o exercício de funções correspondentes à categoria e carreira de Assistente Técnico, no âmbito da execução do projeto PRR-C05-i03-I-000020: “NOTS - Improving Nitrogen use efficiency and soil organic matter sequestration to reduce nitrogen fertilization and soil inputs, to better soil quality”, pelo período máximo de execução do projeto no âmbito do PRR

ATA nº 1

Ao dia dezassete do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, nos termos do disposto no artigo 15º do Decreto-lei nº 53-B/2021, de 23 de junho, da Portaria nº 161-A/2021, de 26 de julho, do Despacho nº 11888-B/2021, de 30 de novembro, Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e da demais legislação aplicável, o júri designado por despacho do Senhor Presidente do Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, I. P., datada de 10 de janeiro de 2023, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal para a contratação excecional de um (1) trabalhador, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para o preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, aditado ao mapa de pessoal do Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, I. P., por força do previsto no nº 4 do artigo 15º do Decreto-lei nº 53-B/2021, de 23 de junho, pelo período necessário à execução do Projeto PRR-C05-i03-I-000020: “NOTS - Improving Nitrogen use efficiency and soil organic matter sequestration to reduce nitrogen fertilization and soil inputs, to better soil quality”, aprovado no âmbito da execução do Plano de Recuperação e Resiliência português, sendo tais postos de trabalho extintos no final do contrato a termo, de acordo com o disposto no aludido nº 4 do artigo 15º do Decreto-lei nº 53-B/2021, de 23 de junho.

Estiveram presentes nas deliberações que se seguem, os seguintes membros do júri:

Presidente – Benvindo Martins Maçãs, Diretor da UEISBRG do INIAV, IP

1º Vogal – Maria da Graça Mendonça Pereira, Investigadora Auxiliar no INIAV, IP

2º Vogal – Teresa Paula Carichas Carita Nunes, Investigadora Auxiliar no INIAV, IP

O Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:



- I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;
- II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;
- III. Elaboração do aviso de abertura, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:

I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final

Considerando que é manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, por se revestir de especial importância obter informações sobre a experiência profissional detida e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, para além do método de seleção obrigatório avaliação curricular (AC), previsto no artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o júri decidiu ainda aplicar um método de avaliação complementar, escolhido de entre os vários métodos de seleção previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual (doravante designada por Portaria), a saber, a entrevista profissional de seleção (EPS).

Com recurso à entrevista profissional de seleção, pretende o júri obter um melhor enquadramento do perfil profissional do candidato, mediante abordagem à experiência profissional detida, à capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, à motivação profissional, ao sentido crítico e à qualidade da experiência profissional, procurando-se maximizar os resultados de execução do Projeto, em termos de eficiência e eficácia.

Neste âmbito, o Júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

A. Avaliação Curricular (AC)

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida (EP) e a formação profissional (FP).

O Júri deliberou aprovar a seguinte grelha de avaliação respeitante à AC, que inclui os seguintes critérios:

- i. **Habilitação académica (HA)**, que será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu níveis e os correspondentes valores:

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas e que meio dia de formação é equivalente a 3 horas e 30 minutos, salvo indicação diferente no certificado.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,5 \times HA + 0,2 \times FP + 0,3 \times EP$$

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a Ficha de Avaliação Curricular, que se encontra em anexo à presente Ata e da qual faz parte integrante (Anexo I — Ficha de Avaliação Curricular).

B. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A EPS visa avaliar a experiência profissional, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros:

1. Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
2. Motivação profissional (MP);
3. Sentido crítico (SC);
4. Qualidade da experiência profissional (QEP).

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS, resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta em anexo à presente Ata (Anexo II — Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção).

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da aplicação seguinte fórmula:

Habilitação Académica	Valorização
Escolaridade obrigatória legalmente exigida	18
Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida	20

- ii. **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações infra parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no curriculum vitae, até ao máximo de 20 valores:

Experiência Profissional	Valorização
Sem experiência profissional	10
Até 1 ano	12
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	14
Mais de 5 anos	20

- iii. **Formação Profissional (FP)**, apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme consagrado no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro de 2016, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

N.º de horas de FP	Valorização
Até 7 horas	10
Superior a 7 horas até 18 horas	12
Superior a 18 horas até 30 horas	14
Superior a 30 horas até 60 horas	16
Superior a 60 horas	20



75
10/10/10
CP

$$EPS = (CRI + MP + SC + QEP) / 4$$

Em que:

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.

Elevado	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.	20 valores
Bom	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.	16 valores
Suficiente	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos.	12 valores
Reduzida	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.	8 valores
Insuficiente	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.	4 valores

Motivação Profissional (MP): avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento aos postos de trabalho.





Ry
Tebrik
GPa

Elevado	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.	20 valores
Bom	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.	16 valores
Suficiente	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente as funções a exercer.	12 valores
Reduzida	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.	8 valores
Insuficiente	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.	4 valores

Sentido crítico (SC); avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação.

Elevado	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	20 valores
Bom	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	16 valores
Suficiente	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	12 valores
Reduzida	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	8 valores
Insuficiente	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.	4 valores

Qualidade da experiência profissional (QEP); avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.



*Ps
Tebrik
GPa*

Elevado	Revela elevada 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 cargo a exercer.	20 valores
Bom	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.	16 valores
Suficiente	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.	12 valores
Reduzida	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.	8 valores
Insuficiente	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.	4 valores

Para apreciação daqueles parâmetros serão abordados na entrevista, que terá uma duração não superior a 30 minutos, designadamente, os seguintes aspetos:

- Motivação do candidato para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a que se candidata;
- Determinação e empatia;
- Modo de participação e expressão verbal na entrevista.

Valorização e classificação final

Na valorização dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até às centésimas e obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (70\% AC) + (30\% EPS)$$

Em que,

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção



II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, ficando excluído do presente procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, não compareça, desista ou que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos da seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Para efeitos de audiência de interessados, devem os candidatos apresentar as suas alegações através da BEP, em www.bep.gov.pt.

Não serão consideradas, pelo Júri, as candidaturas entregues fora de prazo.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Em conformidade com o preceituado no artigo 4.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o procedimento de recrutamento decorre na BEP, em plataforma disponibilizada para o efeito, sendo realizado através da utilização de meios eletrónicos, incluindo as respetivas notificações.

A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção é efetuada através de lista ordenada por nota final obtida, afixada em local visível e público do Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, I. P. (átrio do Edifício Principal), e disponibilizada na respetiva página eletrónica em <https://www.iniaiv.pt/procedimentos-concursais-e-de-mobilidade>. Todos os candidatos serão ainda notificados dos resultados através de email.

Em situações de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.



Instituto Nacional de
Investigação Agrária e
Veterinária, I.P.

III. Elaboração do aviso de abertura, em apreço, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).

O júri deliberou aprovar o aviso de abertura, que se encontra em anexo à presente ATA, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior do Senhor Presidente do INIAV, visando a sua subsequente publicação, respetivamente, em Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do INIAV em: <https://www.iniaiv.pt/procedimentos-concursais-e-de-mobilidade>

Todas as deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

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 e rubricada pelos membros do Júri presentes.

O júri
O Presidente do Júri

Benvindo Martins Maças

1º Vogal Efetivo

Maria da Graça Pereira

2º Vogal Efetivo

Teresa Carita



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA
E ALIMENTAÇÃO

www.iniaiv.pt

Procedimento concursal publicado na BEP com o Código: _____

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Ficha anexa à ata n.º 1

Identificação do candidato	
Nome:	
AC – Avaliação Curricular (0 a 20 valores):	$AC=0,5xHA+0,2xFP+0,3xEP$
HA = Habilitação Académica	
EP = Experiência Profissional	
FP = Formação Profissional	
Valorização Final	

HA — Habilitação Académica (até 20 valores):

Habilitação Académica (HA)	Valorização	Valorização Final
Escolaridade obrigatória legalmente exigida	18	
Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida	20	

EP- Experiência Profissional (até 20 valores)

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho	Valorização	Valorização Final
Sem experiência profissional	10	
Até 1 ano	12	
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	14	
Mais de 5 anos	20	

Anexo II — FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal publicado na BEP com o Código: _____

Identificação do candidato	
Nome:	

Fatores a Classificar	Parâmetros	VALORES			Média	Assuntos Abordados (Resumo)
		P	1V	2V		
Motivação Profissional	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Sentido Crítico	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Comunicação e Relacionamento, interpessoal	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Qualidade da experiência profissional	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Valorização final						



Per
Teresa
OP

FP — Formação Profissional (até 20 valores):

Formação Profissional (FP)	Valorização	N.º Cursos	Total
Até 7 horas	10		
Superior a 7 horas até 18 horas	12		
Superior a 18 horas até 30 horas	14		
Superior a 30 horas até 60 horas	16		
Superior a 60 horas	20		
	Total		
		Valorização final	

O júri

O Presidente do Júri

Per

Benvindo Martins Maçãs

1º Vogal Efetivo

Maria da Graça Pereira

2º Vogal Efetivo

Teresa Carita





FE
Teresa
CP

Fundamentação:

O júri
O Presidente do Júri

Benvindo Martins Maçãs

1º Vogal Efetivo

Maria da Graça Pereira

2º Vogal Efetivo

Teresa Carita

Aviso

RZ
CP
Têcnico

Procedimento concursal para a contratação excecional de um (1) trabalhador na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de Assistente Técnico, no âmbito da execução do Projeto PRR-C05-i03-I-000020: "NOTS - Improving Nitrogen use efficiency and soil organic matter sequestration to reduce nitrogen fertilization and soil inputs, to better soil quality", aprovado no âmbito da execução do Plano de Recuperação e Resiliência português

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro, faz-se público que na sequência do meu despacho de 10 de janeiro de 2023, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data de publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), em www.bep.gov.pt - ofertas PRR, e do respetivo extrato em Diário da República, procedimento concursal comum, para preenchimento de 1 posto de trabalho, para a carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

1. Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual), Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro) e Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/21009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual e Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro.

2. Foi executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, tendo a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público emitido a declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil pretendido, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio e no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

3. Âmbito do recrutamento: o procedimento concursal visa a constituição de relação jurídica de emprego a termo resolutivo incerto, sendo o recrutamento efetuado de entre trabalhadores com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

4. Modalidade de vínculo de emprego público a constituir: o vínculo de emprego público a constituir, na sequência do presente procedimento concursal, é o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

5. Número de postos de trabalho a ocupar: 1 (um) posto de trabalho.

6. Caracterização do posto de trabalho a ocupar: Instalação de campos de ensaio (preparação do terreno e sementeiras); manutenção dos campos de ensaio (mondas, tratamentos fitossanitários); colheita de amostras de plantas e sementes para análises laboratoriais; colheita dos ensaios experimentais; execução de outras tarefas de apoio à condução dos ensaios experimentais.

7. Local de trabalho: O trabalho será desenvolvido no Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, I.P., no Polo de Elvas, Estrada de Gil Vaz, 7350-901 Elvas.

7.1 Disponibilidade para deslocações aos campos experimentais do projeto com a equipa do INIAV.

R
OP
T. 10/21

8. Posicionamento remuneratório: O trabalhador recrutado será remunerado no montante pecuniário 861,23€, correspondente à 1ª posição remuneratória da carreira de Assistente Operacional, e ao nível remuneratório 7º.

9. Nível habilitacional: 12º Ano.

9.1 Não há lugar, no presente procedimento, à substituição da habilitação exigida por formação adequada ou experiência profissional.

10. Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os indivíduos que reúnam, até ao termo do prazo de candidatura, cumulativamente, os seguintes requisitos:

10.1 Requisitos gerais:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 Requisitos preferenciais:

- a) Titulares do curso profissional de técnico de Produção Agropecuária;
- b) Experiência em trabalhos de campo;
- c) Experiência como operador com máquinas agrícolas.

11. Métodos de seleção aplicáveis: De acordo com o previsto no artigo 5º da Portaria nº 161-A/2021, de 26 de julho, considera-se a avaliação curricular (AC) e entrevista profissional de seleção (EPS) o método de seleção. As candidaturas deverão ainda incluir uma carta com a indicação da motivação para a participação neste projeto.

Aplicam-se os seguintes parâmetros de avaliação:

A. Avaliação Curricular (AC)

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida (EP) e a formação profissional (FP).

i. **Habilitação académica (HA)**, que será pontuada com o máximo de 20 valores.

Habilitação Académica	Valorização
Escolaridade obrigatória legalmente exigida	18
Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida	20

ii. **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as

FP
GP
Tênt

seguintes valorizações infra parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no curriculum vitae, até ao máximo de 20 valores:

Experiência Profissional	Valorização
Sem experiência profissional	10
Até 1 ano	12
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	14
Mais de 5 anos	20

- iii. **Formação Profissional (FP)**, apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme consagrado no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro de 2016, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

N.º de horas de FP	Valorização
Até 7 horas	10
Superior a 7 horas até 18 horas	12
Superior a 18 horas até 30 horas	14
Superior a 30 horas até 60 horas	16
Superior a 60 horas	20

A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,5 \times HA + 0,2 \times FP + 0,3 \times EP$$

B. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A EPS visa avaliar a experiência profissional, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros:

1. Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
2. Motivação profissional (MP);
3. Sentido crítico (SC);
4. Qualidade da experiência profissional (QEP).

RZ
CP
T. Duarte

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS, resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A EPS será avaliada segundo 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 classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da aplicação seguinte fórmula:

$$EPS = (CRI + MP + SC + QEP) / 4$$

Em que:

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.

Elevado	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.	20 valores
Bom	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.	16 valores
Suficiente	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos.	12 valores
Reduzida	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.	8 valores
Insuficiente	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.	4 valores

Motivação Profissional (MP): avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento aos postos de trabalho.

R
GP
Taurid

Elevado	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.	20 valores
Bom	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.	16 valores
Suficiente	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente as funções a exercer.	12 valores
Reduzida	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.	8 valores
Insuficiente	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.	4 valores

Sentido crítico (SC); avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação.

Elevado	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	20 valores
Bom	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	16 valores
Suficiente	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	12 valores
Reduzida	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	8 valores
Insuficiente	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.	4 valores

Qualidade da experiência profissional (QEP); avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

R
GP
T. Cavil

Elevado	Revela elevada 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 cargo a exercer.	20 valores
Bom	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.	16 valores
Suficiente	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.	12 valores
Reduzida	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.	8 valores
Insuficiente	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.	4 valores

Para apreciação daqueles parâmetros serão abordados na entrevista, que terá uma duração não superior a 30 minutos, designadamente, os seguintes aspetos:

- Motivação do candidato para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a que se candidata;
- Determinação e empatia;
- Modo de participação e expressão verbal na entrevista.

Valorização e classificação final

Na valorização dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até às centésimas e obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (70\% AC) + (30\% EPS)$$

Em que,

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

12. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos: Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamento previstos.

Fica excluído do presente procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos ou que obtenha uma valorização inferior a 9.5 na avaliação curricular.

R
GP
10/10/2021

13. Plataforma do procedimento: O procedimento decorre na Bolsa de Emprego Público (BEP), enquanto plataforma dedicada aos procedimentos concursais PRR, com acesso através do endereço www.bep.gov.pt. As notificações são efetuadas através do correio eletrónico indicado na candidatura, com recibo de entrega de notificação, conforme estabelecido no artigo 4.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho.

14. Formalização e entrega das candidaturas:

a) As candidaturas são formalizadas exclusivamente mediante o preenchimento de formulário próprio de candidatura disponível na BEP, em (www.bep.gov.pt), através do menu Ofertas PRR.

b) Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel ou enviadas por email.

c) A submissão eletrónica das candidaturas deverá ser acompanhada da seguinte documentação (exclusivamente em formato PDF):

i. Currículo profissional detalhado e atualizado, datado e assinado, dele devendo constar, para além de outros elementos julgados necessários, as habilitações literárias, a experiência profissional, designadamente as funções e atividades que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho colocado a concurso, com indicação expressa das entidades promotoras, datas de realização e respetiva duração.

ii. Cópia(s) legível(is) do(s) certificado(s) de habilitações literárias e documento comprovativo do seu reconhecimento em território nacional, quando obtido em país estrangeiro.

15. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação.

16. Prazo para a apresentação das candidaturas: O prazo para a apresentação da candidatura é de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

17. Notificação dos candidatos: Os candidatos são notificados para o endereço eletrónico indicado no formulário de candidatura, nos termos do disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

18. Lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada nos termos do disposto do artigo 10.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

19. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público do Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, I. P. (átrio do Edifício Principal), e disponibilizada na respetiva página eletrónica em <https://www.inia.pt/procedimentos-concursais-e-de-mobilidade>.

20. Composição do Júri do Procedimento:

Presidente: Investigador Auxiliar, Benvindo Martins Maçãs

1º Vogal Efetiva: Investigadora Auxiliar, Maria da Graça Mendonça Pereira

2º Vogal Efetivo: Investigador Auxiliar, Teresa Paula Carichas Carita Nunes

1º Vogal Suplente: Investigador Auxiliar, Nuno Miguel Lopes da Silva Santos Simões

21. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, "a Administração Pública, enquanto entidade

R
CP
Tlich

empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

22. Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e da alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, a/o(s) candidata/o(s) portadores de deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, bem como dos elementos necessários, de forma a garantir que o processo de seleção destes candidatos se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.