Procedimento concursal comum para ocupação de 17 (dezassete) postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto, destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, para a Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial.

Ata n.º 1

Aos vinte dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas 9 horas e 45 minutos, por videoconferência, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores para o preenchimento dos postos de trabalho infra discriminados, na carreira e categoria de técnico superior, no âmbito da contratação excecional de trabalhadores, na modalidade de contrato a termo resolutivo incerto, pelo período máximo de execução dos respetivos projetos na execução do Plano de Recuperação e Resiliência:

- 6 (seis) postos de trabalho em Lisboa;
- 4 (quatro) postos de trabalho no Porto;
- 5 (cinco) postos de trabalho em Coimbra;
- 2 (dois) postos de trabalho na Guarda.

Estiveram presentes os membros do júri designados por deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI, I.P., de 20 de janeiro de 2022: a presidente, Maria José Gonçalves Nunes Figueira, Diretora da Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial, o 1.º vogal efetivo, António Jorge Séneca da Luz Casaca, Chefe de Departamento de Acompanhamento de Investimento Contratual Relevante, e a 2.ª vogal efetiva, Ana Margarida Rodrigues Coelho, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos, com o objetivo de: (1) determinar os requisitos específicos e preferenciais de admissão ao presente procedimento concursal; (2) fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, e a forma da sua aplicação; (3) determinar os critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

Ponto Um – O júri determinou que, para além dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, constituem também requisitos específicos e/ou preferenciais de admissão:

a) Grau académico: Licenciatura preferencialmente em Economia, Gestão, Contabilidade ou Auditoria;

b) Competências pessoais: Capacidade de trabalho e orientação para objetivos; Organização e método; Responsabilidade e autonomia; Capacidade de trabalhar em equipa.

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, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro.
O júri deliberou não haver lugar à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Ponto Dois – Por considerar manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, para além do método de seleção obrigatório de avaliação curricular (AC) previsto no artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o júri decidiu aplicar também um método de seleção complementar, escolhido de entre os vários métodos de seleção previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), que privilegie um contacto com os candidatos, permitindo a avaliação de alguns aspetos comportamentais e o esclarecimento de algumas informações da experiência profissional dos candidatos que não tenham ficado claras na avaliação curricular.
Nos termos dos números 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 procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, não compareça, desista ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.
Por razões de celeridade, designadamente por se tratar de um procedimento com caráter de urgência, a aplicação do método complementar será feita de forma faseada, nos termos do estabelecido no artigo 7.º da Portaria.
Assim, o júri deliberou o seguinte quanto aos métodos de seleção a aplicar:

I – <u>Avaliação curricular</u> (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

Nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas.
Foi deliberada e aprovada, pelo júri, a seguinte grelha de avaliação respeitante a este método, o qual é composto pelos seguintes critérios:

a) Habilitação académica (HA), classificação obtida no respetivo curso de licenciatura, numa escala de 0 a 20 valores. Se o candidato possuir licenciatura em Economia, Gestão, Contabilidade ou Auditoria, beneficiará de uma bonificação de mais 2 valores até ao máximo de uma classificação total neste parâmetro de 20 valores.

Grau Académico	Valores
Licenciatura com média final < a 14 valores	10
Licenciatura com média final ≥ 14 valores	12
Mestrado Integrado com média final < a 14 valores	15
Mestrado Integrado com média final ≥ a 14 valores	18
Mestrado (não Integrado)	18
Doutoramento	20

b) Formação profissional (FP), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, acumuladas nos últimos 5 anos (2017 inclusive) e demonstradas por diploma ou certificado ou outro documento equivalente.

Formação Profissional	Valores
Sem participação em ações de formação	0
Participação em ações de formação até 25 horas	10
Participação em ações de formação até 40 horas	12
Participação em ações de formação até 60 horas	14
Participação em ações de formação até 80 horas	16
Participação em ações de formação até 100 horas	18
Participação em ações de formação superior a 100 horas	20

Quando a duração das ações se encontre expressa em:

Dias – Será considerada a duração de 7 horas por dia;

MG

Semanas – Será considerada a duração de 35 horas por semana;

Meses – Será considerada a duração de 140 horas por mês.

Na falta de qualquer indicação referente à respetiva duração, a(s) ação(ões) não será(ão) considerada(s).

c) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas. O júri deliberou considerar dois subcritérios de análise:

i) **Experiência profissional geral** (EPG), será ponderada toda a experiência profissional no exercício de atividades equiparadas à carreira de técnico superior, contada em anos completos, sendo valorada de acordo com a seguinte tabela:

Anos completos de experiência profissional geral (EPG)	**Valores**
Sem experiência profissional	0
Até 2 anos	10
Entre 3 e 5 anos	14
Entre 6 e 10 anos	16
Entre 10 e 15 anos	18
+ de 15 anos	20

Entende-se por carreira de técnico superior qualquer carreira ou categoria para cujo provimento seja exigível uma licenciatura.

ii) **Experiência profissional na área de atuação inerente ao posto de trabalho a ocupar** (EPA), será valorado o tempo de serviço em exercício de funções em áreas de atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar, contando em anos completos de acordo como seguinte:

Anos completos de serviço nas áreas a concurso (EPA)	**Valores**
Sem experiência profissional na área	0
Até 1 ano	10

MG

Entre 2 e 5 anos	14
Entre 6 e 8 anos	16
Entre 9 e 10 anos	18
+ de 10 anos	20

Só será considerado como tempo de experiência profissional nas funções a que se candidata aquele que se encontre devidamente comprovado.

A classificação da experiência profissional (EP) será efetuada com recurso à média aritmética ponderada dos subcritérios em referência, expressa pela seguinte fórmula:

$$EP = \frac{EPG + (2 \times EPA)}{3}$$

A classificação final da avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP)}{4}$$

Relativamente ao método de seleção complementar, o júri decidiu adotar a entrevista profissional de seleção (EPS), por se tratar de atividades, cujos postos de trabalho se pretende recrutar, com um elevado grau de tecnicidade. O júri considerou essencial, para um recrutamento adequado e com resultados futuros em termos de eficiência e eficácia, que seja aplicado este método de seleção que possibilita conhecer um pouco mais o candidato, quer a nível pessoal, quer profissional.

II – Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal entre o entrevistador e o entrevistado.

Este método terá uma duração não superior a 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar com arredondamento às centésimas (cfr. n.º 6 do artigo 9.º da Portaria). Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo os temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A aplicação deste método de seleção é valorada através dos níveis classificativos de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O júri deliberou por unanimidade aprovar os seguintes parâmetros a avaliar com a aplicação deste método de seleção, bem como os critérios de avaliação:

a) Motivação para a candidatura (MO), visa avaliar, através da conversação, os motivos da apresentação da candidatura e o grau de motivação

Níveis classificativos	Valores	Descrição
Elevado	20	Quando revele muito interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, demonstrando claramente a sua adequação às mesmas.
Bom	16	Quando revele interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, demonstrando com bastante facilidade a sua adequação às mesmas.
Suficiente	12	Quando apresenta interesse e disponibilidade moderados para o desempenho das funções, demonstrando com relativa facilidade a sua adequação às mesmas.
Reduzido	8	Quando apresenta fraco interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, demonstrando com dificuldade a sua adequação às mesmas.
Insuficiente	4	Quando não apresenta qualquer interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, e dificilmente demonstra a sua adequação às mesmas.

b) Sentido crítico (SC), visa avaliar a capacidade de analisar e interpretar diferentes dados e relacioná-los de forma lógica e fundamentada

Níveis classificativos	Valores	Descrição
Elevado	20	Quando demonstra total capacidade de raciocínio e crítica, fundamentando de forma muito clara e com lógica as suas ideias e pontos de vista.
Bom	16	Quando demonstra uma boa capacidade de raciocínio e crítica, fundamentando de forma clara e lógica as suas ideias e pontos de vista.
Suficiente	12	Quando demonstra moderada capacidade de raciocínio e crítica, fundamentando algumas vezes as suas ideias e pontos de vista.
Reduzido	8	Quando demonstra fraca capacidade de raciocínio e crítica, raramente fundamentando as suas ideias e pontos de vista.

Insuficiente	4	Quando demonstra pouca capacidade de raciocínio e crítica, não conseguindo fundamentar as suas ideias e pontos de vista, ou fundamentando sem lógica.

c) Conhecimentos e experiência profissional (CE), visa avaliar a qualidade dos conhecimentos e da experiência profissional e adequação dos mesmos ao exercício da função

Níveis classificativos	Valores	Descrição
Elevado	20	Quando revela um elevado nível de conhecimentos especializados, bem como experiência profissional muito adequada ao exercício da função.
Bom	16	Quando revela um grande nível de conhecimentos especializados, bem como experiência profissional bastante adequada ao exercício da função.
Suficiente	12	Quando revela bastantes conhecimentos especializados, bem como experiência profissional adequada ao exercício da função.
Reduzido	8	Quando revela reduzidos conhecimentos especializados, bem como experiência profissional pouco adequada ao exercício da função.
Insuficiente	4	Quando revela poucos conhecimentos especializados e sem experiência profissional adequada ao exercício da função.

d) Gestão por objetivos e orientação para os resultados (OR), visa avaliar a focalização na concretização dos objetivos dentro de prazos realistas, implementação de ajustamentos e otimização de recursos

Níveis classificativos	Valores	Descrição
Elevado	20	Quando revela excecional capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e foca-se na melhoria do seu desempenho.
Bom	16	Quando revela boa capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e bom foco na melhoria do seu desempenho.
Suficiente	12	Quando revela significativa capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e de melhoria contínua.
Reduzido	8	Quando revela pouca capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e não se foca na melhoria do desempenho.

Insuficiente	4	Quando não revela capacidade de resposta a obstáculos e dificuldades e não se foca na melhoria do desempenho.

A classificação final da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{MO + SC + CE + OR}{4}$$

O júri deliberou por unanimidade que a classificação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação nos métodos de seleção é efetuada por ordem decrescente da valoração dos métodos anteriormente referidos, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$CF = 55\% AC + 45\% EPS$$

Ponto Três – O júri deliberou que, em caso de igualdade de valoração, são aplicáveis os seguintes critérios: maior tempo de experiência profissional na área de atuação inerente ao posto de trabalho a ocupar (EPA), tendo em consideração os anos e meses, quando possível; melhor média final do nível habilitacional detido; menor idade.

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião às 10 horas e 20 minutos, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente,

O 1.º vogal efetivo,

A 2.ª vogal efetiva,