Procedimento concursal comum para ocupação de quatro postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., doravante designado por IAPMEI, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

Ata n.º 1

Aos catorze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte, pelas dez horas e 10 minutos, nas instalações do IAPMEI, I.P. sitas na Estrada do Paço do Lumiar, Campus do Lumiar, 22 – Ed. A, em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum, para provimento de quatro postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior para a Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial, mediante constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com a presença do seu presidente, Eng. Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio, Diretor da Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial, da 1.ª vogal efetiva Dr.-ª Maria Almerinda Pinto Paixão, Chefe do Departamento de Captação e Análise de Investimento Contratual Relevante, e da 2.ª vogal efetiva Dr.ª Cátia Sofia Coelho do Nascimento, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos, bem como dos vogais suplentes: Eng. Agostinho Dias Forte, técnico superior do Departamento de Acompanhamento de Investimento em Competitividade, e Dr. António José Cardoso Pereira, Chefe 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 do método; (3) selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e aprovar a legislação e bibliografia.

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 preferencial em ciências empresariais ou engenharia (Nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações), que inclua no seu plano curricular formação em estratégia empresarial, contabilidade e finanças empresariais;
b) Domínio profundo de regulamentação nacional, nomeadamente o Regulamento Geral dos FEEI e o Regulamento Específico da Competitividade e Inovação, bem como regulamentação comunitária de enquadramento, nomeadamente o Regulamento Geral de Isenção de Categorias e o Regulamento de *Minimis*, bem como o domínio de competências técnicas nas áreas da estratégia empresarial, finanças empresariais e avaliação de projetos de investimento e contabilidade e auditoria

Não há lugar à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Ponto Dois – No presente recrutamento serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos nos números 1 e 2 do artigo 36-º da LTFP:

a) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) – alíneas a) e b) do n.º 1 do referido artigo;
b) Ou, aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, nos termos do n.º 3 do mesmo normativo: avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante designada por Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído do procedimento o candidato que não compareça, desista ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

I – <u>Prova de conhecimentos</u> (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função. Incide sobre conteúdos de natureza específica, diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa. Assume a forma escrita, em suporte de papel, de natureza teórica e de realização individual, sob anonimato, sendo permitida a consulta de legislação (em suporte papel, desde que não anotada, nem comentada), com duração máxima de 90 minutos.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas (cfr. n.º 2 do artigo 9.º da Portaria). É composta por um total de 20 perguntas de escolha múltipla de resposta única. Cada pergunta será valorada com 1 valor. Cada pergunta mal respondida, não respondida, ou com mais do que uma resposta assinalada é classificada em 0 (zero) valores.

II – Avaliação psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelece um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica realizar-se-á numa única fase, sendo valorada através dos níveis classificativos de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais corresponde, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (cfr. alínea b) do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria), ficando eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de "Reduzido" ou de "Insuficiente".

Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, propor-se-á superiormente, que a mesma seja efetuada por entidade especializada, nos termos do n.º 1 e da alínea i) do n.º 2, ambos do artigo 14.º da Portaria.

III – Avaliação curricular (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, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

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 (HÁ), classificação obtida no respetivo curso de licenciatura, numa escala de 0 a 20 valores. Se o candidato possuir licenciatura ou mestrado em ciências empresarias ou engenharia 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 ≤ 12 valores	10
Licenciatura com média final > 12 valores e < 14 valores	12
Licenciatura com média final ≥ 14 valores	14
Mestrado	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 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 50 horas	12
Participação em ações de formação até 75 horas	14
Participação em ações de formação até 100 horas	16
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;

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) **Tempo de serviço na carreira** (TSC), será ponderado o tempo de serviço na carreira de técnico superior, contado em anos completos, sendo valorado de acordo com a seguinte tabela:

Anos completos de serviço na carreira (TSC)	Valores
Até 5 anos	14
Entre 6 e 10 anos	16
Entre 11 e 15 anos	18
+ de 15 anos	20

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

ii) **Tempo de serviço na atividade** (TSA), 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 (TSA)	Valores
Até 1 ano	10
+ de 10 anos	16
Entre 2 e 5 anos	18
Entre 6 a 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:

$$EP = \frac{TSC + (2 \times TSA)}{3}$$

d) Avaliação de desempenho (AD), serão ponderadas as avaliações de desempenho relativas aos dois últimos biénios (2015/2016 e 2017/2018), resultando a avaliação deste critério da média aritmética simples das avaliações obtidas nos períodos em referência, na sua expressão quantitativa, estabelecendo-se uma regra de três simples para a conversão na escala de 0 a 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD)	Nota quantitativa
Valores	[(media aritmética simples dos dois biénios x 20) / 5]

Mais deliberou o júri, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que na falta de avaliação de desempenho relativa ao período relevante por motivo não imputável ao candidato, será considerada a valoração positiva média, correspondente à menção qualitativa de Desempenho Adequado, e quantitativa de 3,000.

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:

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP) + AD}{5}$$

IV – Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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 (cfr. n.º 5 do artigo 9.º da Portaria), ficando eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de "Reduzido" ou de "Insuficiente".

A aplicação deste método, que será realizado, por técnico competente com formação adequada, baseia-se num guião de entrevista, a elaborar pelo respetivo técnico, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências pretendido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, e não existindo no IAPMEI, I.P. técnicos com a formação adequada, propor-se-á superiormente, que a entrevista de avaliação de competências seja efetuada por entidade especializada, nos termos do n.º 1 e da alínea i) do n.º 2, ambos do artigo 14.º da Portaria.

O júri determinou, ainda, para além dos métodos de seleção obrigatórios, utilizar um método de seleção complementar:

V – 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) Fluência verbal (FV), visa avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume, a fluidez e respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento

Valores	Descrição
20	Quando se expressa com uma elevada fluência verbal, com muita clareza e precisão, sendo assertivo na exposição e defesa das suas ideias.
16	Quando se expressa com uma boa fluência verbal, clareza e precisão, sendo assertivo na exposição e defesa das suas ideias.
12	Quando se expressa com uma relativa fluência verbal, com alguma clareza e precisão, tendo alguma assertividade na exposição e defesa das suas ideias.
8	Quando se expressa com pouca fluência verbal, com pouca clareza e revelando imprecisão, sendo pouco assertivo na exposição e defesa das suas ideias.
4	Quando se expressa praticamente sem fluência verbal, clareza e precisão, denotando uma ausência de assertividade na exposição e defesa das suas ideias.

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

Valores	Descrição
20	Quando revele muito interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, demonstrando claramente a sua adequação às mesmas.

16	Quando revele interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, demonstrando com bastante facilidade a sua adequação às mesmas.
12	Quando apresenta interesse e disponibilidade moderados para o desempenho das funções, demonstrando com relativa facilidade a sua adequação às mesmas.
8	Quando apresenta fraco interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, demonstrando com dificuldade a sua adequação às mesmas.
4	Quando não apresenta qualquer interesse e disponibilidade para o desempenho das funções, e dificilmente demonstra a sua adequação às mesmas.

c) Relacionamento interpessoal (RI), visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais, demonstrando uma atitude facilitadora de relacionamento, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada

Valores	Descrição
20	Quando demonstra excelente capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
16	Quando demonstra muito boa capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
12	Quando demonstra alguma capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
8	Quando demonstra insuficiente capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
4	Quando não demonstra possuir capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.

d) Planeamento e organização (PO), visa avaliar a capacidade de programar e organizar a sua atividade, em função dos prazos e das prioridades

Valores	Descrição
20	Quando demonstra total capacidade para programar, organizar e controlar as atividades das suas funções, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades para todas as atividades críticas.

16	Quando demonstra forte capacidade para programar, organizar e controlar as atividades das suas funções, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades para a quase totalidade das atividades críticas.
12	Quando demonstra moderada capacidade para programar, organizar e controlar as atividades das suas funções, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades para a maioria das atividades críticas.
8	Quando demonstra fraca capacidade para programar, organizar e controlar as atividades das suas funções, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades para uma pequena parte das atividades críticas.
4	Quando não demonstra possuir capacidade para programar, organizar e controlar as atividades das suas funções, e quase nunca definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades para as atividades críticas.

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

$$EPS = \frac{FV + MO + RI + PO}{4}$$

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 das seguintes fórmulas finais:

1 – Para os candidatos na situação prevista no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:

$$CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$$

2 – Para os candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36 da LTFP:

$$CF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$$

Em caso de igualdade de valoração são aplicáveis os critérios de preferência previstos no artigo 27.º da Portaria.

Ponto Três – O júri deliberou que a prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente:

- Fundos comunitários
- Plano de Negócios
- Análise financeira
- Contabilidade

Tendo aprovado igualmente a seguinte legislação e bibliografia de enquadramento aos temas identificados e objeto da prova:

- Aviso N°31/SI/2018 Inovação Produtiva https://www.compete2020.gov.pt/admin/images/Aviso_31_SI_2018_SI_Inov_Produtiva_vs_Corrigida.pdf
- Aviso N°31/SI/2018 Inovação Produtiva - Referencial de Mérito do Projeto https://www.compete2020.gov.pt/admin/images/20190123_Referencial_MP__Aviso31_SI_2018.pdf
- RECI - Regulamento Específico da Competitividade e Internacionalização - Republicação na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril n°316/2018 https://dre.pt/application/conteudo/117279936
- Como elaborar um Plano de Negócios - IAPMEI https://www.iapmei.pt/getattachment/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo/Guias-e-Manuais-de-Apoio/ComoElaborarPlanodeNegocio-(5).pdf.aspx?lang=pt-PT
- Manual do empreendedor - IAPMEI https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-(1)/DOCS_Emp/ManualEmpreendedor_sd.aspx
- SNC Norma de Relato Financeiro n°1 http://www.cnc.min-financas.pt/pdf/snc/normas/NCRF%2001.pdf
- SNC Norma de Relato Financeiro n°6 http://www.cnc.min-financas.pt/pdf/snc/normas/NCRF%2006.pdf
- SNC Norma de Relato Financeiro n°7 http://www.cnc.min-financas.pt/pdf/snc/normas/NCRF%2007.pdf
- SNC Norma de Relato Financeiro n°22 http://www.cnc.min-financas.pt/pdf/snc/normas/NCRF%2022.pdf"

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião às 11 horas e 15 minutos, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos membros do júri presentes.

O Presidente,

(Eng. Pedro Cilínio)

A 1.ª vogal efetiva,

(Dr.ª Almerinda Paixão)

A 2.ª vogal efetiva,

IAPMEI
Parceiros para o Crescimento

(Dr.ª Cátia Nascimento)

O 1.º vogal suplente,

(Eng. Agostinho Forte)

O 2.º vogal suplente,

(Dr. António Cardoso Pereira)