

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto 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 o Departamento de Planeamento e Estudos.

Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas 12 horas, por videoconferência, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, 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. Estiveram presentes os membros do júri designados por deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI, I.P., de 20 de janeiro de 2022: a presidente, Rita Alexandra Simões Cruz Gomes Serrano Barbosa, Chefe de Departamento de Planeamento e Estudos, o 1.º vogal efetivo, Paulo Alexandre Figueiredo Ferreira, técnico superior do Departamento de Planeamento e Estudos, a 2.ª vogal efetiva, Ana Margarida Rodrigues Coelho, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos, e a 1.ª vogal suplente, Ana Margarida Mendes Alves Baltazar Lourenço Vaz Pinto, técnico superior do Departamento de Planeamento e Estudos, 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 de admissão:

- a) Licenciatura preferencialmente em Economia, Gestão ou Direito;
- b) Bons conhecimentos das ferramentas informáticas Microsoft Office Professional (ótica do utilizador); facilidade de pesquisas Web; boa capacidade analítica; boa capacidade de comunicação escrita e oral; utilizador avançado de inglês.

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 – 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 valorização profissional.

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), será valorada a habilitação académica detida. Se o candidato possuir licenciatura em Economia, Gestão ou Direito, 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	12
Licenciatura com média final \geq 14 valores	15
Mestrado Integrado com média final < a 14 valores	15
Mestrado Integrado com média final \geq a 14 valores	18
Mestrado (não Integrado)	18
Doutoramento	20

b) Valorização profissional (VP), consideram-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, bem como conhecimentos/competências específicos, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, tendo o júri deliberado considerar dois subcritérios de análise:

i) **Formação profissional (FP)**, serão consideradas todas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, acumuladas nos últimos 5 anos (2017 inclusive), desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, com as seguintes valorações:

Formação Profissional	Valores
Sem participação em ações de formação	0
Participação em ações de formação até 14 horas	12
Participação em ações de formação até 35 horas	14
Participação em ações de formação até 70 horas	16
Participação em ações de formação até 80 horas	18
Participação em ações de formação superior a 80 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).

- ii) **Competências em língua inglesa (LI)**, serão valorizadas as competências em língua inglesa, devidamente certificadas, num dos seguintes níveis do Quadro Europeu Comum de Referência (QECR) para as Línguas:

Competências em língua inglesa	Valores
Nível B1 ou inferior	0
Nível B2	16
Nível C1	18
Nível C2	20

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecido em Portugal.

A classificação da valorização profissional (VP) será efetuada com recurso à média aritmética simples dos subcritérios em referência, expressa pela seguinte fórmula:

$$VP = \frac{FP + LI}{2}$$

- 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 a valorização de acordo com a seguinte tabela:

Anos completos de serviço na carreira	Valores
≥ 10 anos	10
≥ 6 e < 10 anos	12
≥ 3 e < 6 anos	16
< 3 anos	20

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

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:

$$AC = \frac{(3 \times HA) + VP + (2 \times EP)}{6}$$

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) 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

Níveis classificativos	Valores	Descrição
Elevado	20	Quando se expressa com uma elevada fluência verbal, com muita clareza e precisão, sendo assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

Bom	16	Quando se expressa com uma boa fluência verbal, clareza e precisão, sendo assertivo na exposição e defesa das suas ideias.
Suficiente	12	Quando se expressa com uma relativa fluência verbal, com alguma clareza e precisão, tendo alguma assertividade na exposição e defesa das suas ideias.
Reduzido	8	Quando se expressa com pouca fluência verbal, com pouca clareza e revelando imprecisão, sendo pouco assertivo na exposição e defesa das suas ideias.
Insuficiente	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 exercício da função (MO), visa avaliar, através da conversação, o grau de vontade e interesse no âmbito da função a exercer e a identificação com os princípios e valores do IAPMEI

Níveis classificativos	Valores	Descrição
Elevado	20	Quando revele excepcional motivação e interesse pela natureza e tipo de funções a que candidata.
Bom	16	Quando revele grande motivação e interesse pela natureza e tipo de funções a que candidata.
Suficiente	12	Quando revela motivação para o tipo de funções a que se candidata e algum interesse pela natureza concreta do posto em apreço.
Reduzido	8	Quando revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a que candidata.
Insuficiente	4	Quando revela ausência de motivação ou interesse pela natureza e tipo de funções a que candidata.

- 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

Níveis classificativos	Valores	Descrição
------------------------	---------	-----------

Z
 DAB - Augusto
 MG

Elevado	20	Quando demonstra excelente capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
Bom	16	Quando demonstra muito boa capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
Suficiente	12	Quando demonstra alguma capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
Reduzido	8	Quando demonstra insuficiente capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.
Insuficiente	4	Quando não demonstra possuir capacidade para interagir com diferentes interlocutores, e em diferentes contextos sociais e profissionais.

d) 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.

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

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

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: melhor média final do nível habilitacional detido; a posse de certificado de utilizador de língua inglesa de nível C1 ou C2 do QECR; menor idade.

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião às 13 horas e 20 minutos, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos membros do júri presentes.

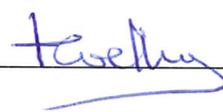
A Presidente,



O 1.º vogal efetivo,



A 2.ª vogal efetiva,



A 1.ª vogal suplente,

