

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 Políticas de Empresa, inserido na Direção de Planeamento e de Políticas de Empresa.

Ata n.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, pelas 15 horas e 30 minutos, reuniu, por videoconferência, o júri designado por deliberação do Conselho Diretivo de 15 de novembro de 2024, do procedimento concursal comum referido acima.

Estiveram presentes na reunião Júlia Maria Caldeira Tomaz, Diretora da Direção de Planeamento e de Políticas de Empresa, na qualidade de presidente do júri, António Victor Carreira de Oliveira, Chefe do Departamento de Políticas de Empresa, 1.º vogal efetivo, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, Dina Paula Santos de Oliveira, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos, 2.º vogal efetiva, e as vogais suplentes Maria Alexandra Baltasar Mendes Nevoa Tadeu Sevinat Pontes, técnico superior do Departamento de Políticas de Empresa, e Cátia Sofia Coelho do Nascimento, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos.

Considerando tratar-se da primeira reunião do presente júri, foi deliberado, por unanimidade, por ser de crucial importância, que também os dois vogais suplentes do júri, designados pela mesma deliberação do Conselho Diretivo, fossem convocados a assistir à reunião, embora sem direito a voto.

Essa importância emerge da vantagem prática das deliberações serem tomadas sempre por 3 elementos, estando assim viabilizadas porque os vogais suplentes estarão permanentemente aptos a suprir quaisquer ausências e impedimentos dos vogais efetivos, sempre que se verifique alguma das causas de suplência previstas na lei, sendo que em caso algum existirá simultaneidade de participação conjunta dos vogais efetivos e suplentes, no quórum de funcionamento e deliberação.

A reunião do júri teve como objetivo:

- 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 - Definir e aprovar os critérios de desempate.

Enquadramento

O presente procedimento visa recrutar um técnico superior na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 216.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de

dezembro, que permite aos serviços de origem dos trabalhadores destacados nas instituições europeias ou outras organizações internacionais de que Portugal é parte, substituir esses trabalhadores destacados, mediante a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, enquanto durar o respetivo destacamento, com dispensa de quaisquer formalidades ou autorizações.

Assim, considerando que o IAPMEI, I.P. tem um trabalhador, titular da categoria de técnico superior, destacado como Perito Nacional na Comissão Europeia, a caracterização do posto de trabalho a preencher com o presente procedimento concursal consiste, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2024, de 20 de junho, na sua atual redação (doravante designada por LTFP), no exercício das funções a seguir descritas:

- Atuação na área da Política Pública de Empresa e demais políticas públicas que se aplicam às empresas, em particular às do setor industrial dos Produtos de construção (atividades e produtos de construção), nas vertentes de mercado interno, marcação CE e demais aspetos relacionados com a harmonização técnica aplicável aos produtos de construção, no âmbito do Regulamento (EU) nº 305/2011, de 9 de março e seus desenvolvimentos bem como as atividades no âmbito do CPR AQUIS;
- Elaboração de pareceres no âmbito da regulamentação e normalização da União Europeia e nacional aplicável aos produtos de construção e regulamentação conexa, incluindo a experiência da sua aplicação;
- Compreensão da interação com as entidades públicas pertinentes e partes interessadas, nomeadamente, associações industriais setoriais e demais entidades da envolvente empresarial (e.g. Organismos Notificados, Centros Tecnológicos, outros) no âmbito do Regulamento (EU) nº 305/2011 de 9 de março e seus desenvolvimentos;
- Participação em instâncias nacionais e da União Europeia (GT, Comités, outros) e sua incidência na qualidade, inovação, ambiente, economia circular, competitividade empresarial sustentável no contexto dos produtos de construção e sua cadeia de valor.

Após o devido enquadramento, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1 – Requisitos específicos e preferenciais

Para além dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, constituem também requisitos específicos e/ou preferenciais de admissão:

- a) Conhecimento e domínio da legislação relevante e demais instrumentos de política pública com incidência na atividade industrial e demais políticas públicas conexas que se aplicam às empresas,

em particular as do setor industrial dos produtos de construção e sua cadeia de valor (atividades e produtos industriais e regulamentações nacional e da União Europeia);

- b) Grau académico: Licenciatura, ou grau académico superior a esta, preferencialmente, em Engenharia Civil ou Engenharia Química;
- c) Conhecimentos avançados das ferramentas informáticas Microsoft Office Professional;
- d) Facilidade de pesquisas *Web*;
- e) Conhecimentos avançados de inglês (escrita e conversação);
- f) Disponibilidade para deslocações fora e dentro do país e condução de viaturas de serviço.

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.

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

Não serão admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do IAPMEI, I.P. idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se abre o presente procedimento.

2 – Métodos de seleção e utilização faseada

Conforme o disposto no n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, apenas será utilizado como método de seleção obrigatório a avaliação curricular (AC). Ao abrigo da conjugação dos n.ºs 4 e 6 do referido artigo, o júri decidiu aplicar também um método de seleção complementar escolhido de entre os vários métodos de seleção previstos no n.º 1 do artigo 17.º, por força do n.º 2 do artigo 18.º, e do n.º 1 do artigo 18.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (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, por se tratar de atividades, inerentes ao posto de trabalho a preencher, com um elevado grau de tecnicidade.

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, ou um juízo de Não Apto, num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Fica, ainda, excluído do procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, ou não compareça à aplicação de algum método de seleção para o qual tenha sido convocado.

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 19.º da Portaria.

Assim, o júri deliberou o seguinte quanto aos métodos de seleção a aplicar:

I – Avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular (AC) - a ser aplicada com uma ponderação de 70 %, nos termos do n.º 5 do artigo 17.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 18.º, ambos da Portaria - visa analisar de forma objetiva e sistemática a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, e será aplicada a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal.

O júri deliberou que os referidos elementos são: a habilitação académica, a formação profissional e a experiência profissional, ambas com incidência/efeito relevante sobre funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade. O júri também deliberou que a AC somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e a sua classificação será obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$AC = (0,30*HA) + (0,15*FP) + (0,55*EP)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica – ponderação de 30%

FP = Formação profissional – ponderação de 15%

EP = Experiência profissional – Ponderação de 55%

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 ponderada a habilitação detida pelo candidato, numa escala de 0 a 20 valores. Se o grau académico detido for numa das áreas identificadas como preferências – Engenharia Civil e Engenharia Química – será pontuado de acordo com o quadro abaixo, sendo apenas considerados os níveis habilitacionais completos.

Grau Académico	Valores
Licenciatura, Mestrado e/ou Doutoramento em área não preferencial	10

Mestrado ou doutoramento em Engenharia Civil ou Engenharia Química	16
Licenciatura em Engenharia Civil ou Engenharia Química	18
Licenciatura e Mestrado ou Doutoramento em Engenharia Civil ou Engenharia Química	20

Na valorização da habilitação académica (HA) será considerada aquela que tiver uma valoração maior.

- b) **Formação profissional (FP)**, consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, incluindo pós-graduações e formações especializadas. Com exceção das pós-graduações, apenas serão consideradas as ações de formação que decorreram nos últimos 5 anos (2019 inclusive) e para as quais seja apresentado o respetivo comprovativo de frequência.

Formação Profissional	Valores
Sem formação profissional relacionada	0
Participação em ações de formação até 50 horas	10
Participação em ações de formação até 80 horas	14
Participação em ações de formação até 120 horas	16
Participação em ações de formação superior a 120 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)**, será ponderada a experiência ao longo do percurso profissional até à data de abertura do procedimento, avaliada na escala de 0 a 20 valores, em razão do número de anos de desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos:

Anos completos de experiência profissional	Valores
Ausência de desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas	0
Desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas, por período até 3 anos	10
Desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas, por período superior a 3 anos e até 10 anos	16
Desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas, por período superior a 10 anos	20

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

A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo I).

II – Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências (EAC) - a ser aplicada com uma ponderação de 30%, nos termos do n.º 5 do artigo 17.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 18.º, ambos da Portaria - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será aplicada aos candidatos que sejam aprovados nos métodos de seleção anterior.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

Este método terá uma duração aproximada de 20 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar expressa até às centésimas (cfr. n.º 5 do artigo 21.º da Portaria).

Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo os indicadores comportamentais relacionados com as competências a avaliar. A aplicação deste método de seleção é valorada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem a seguinte valorização diferenciada:

Insuficiente: 4 valores – Não demonstra nenhum indicador comportamental;

SP
AR
P

Reduzido: 8 valores – Demonstra apenas 1 indicador comportamental;

Suficiente: 12 valores – Demonstra 2 indicadores comportamentais;

Bom: 16 valores – Demonstra 3 indicadores comportamentais;

Elevado: 20 valores – Demonstra todos os indicadores comportamentais.

O júri deliberou por unanimidade aprovar as seguintes competências a avaliar com a aplicação deste método de seleção, bem como os indicadores comportamentais associados a cada uma delas:

a) Conhecimentos especializados e experiência (CE): Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- ✓ Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- ✓ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- ✓ Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

b) Análise da informação e sentido crítico (SC): Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
- ✓ Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- ✓ Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
- ✓ Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

c) Orientação para o serviço público (OS): Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- ✓ Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- ✓ Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- ✓ No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

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

$$EAC = \frac{CE + SC + OS}{3}$$

Em que:

EAC = Entrevista de avaliação de competências

CE = Conhecimentos especializados e experiência

SC = Análise da informação e sentido crítico

OS = Orientação para o serviço público

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:

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação final

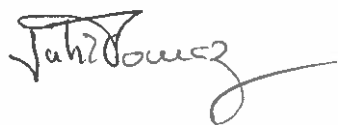
AC = Avaliação curricular

EAC= Entrevista de avaliação de competências

Ponto Três – O júri deliberou que, em caso de igualdade de valoração, são aplicáveis os seguintes critérios: maior tempo de experiência profissional no desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho a ocupar, tendo em consideração os anos e meses, quando possível; melhor classificação obtida na competência “Conhecimentos especializados e experiência”; melhor média final do nível habilitacional detido.

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião às 16 horas e 30 minutos, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente,



(Júlia Tomaz)

O 1.º Vogal efetivo,



(António Oliveira)

A 2.ª Vogal efetiva,



(Dina Oliveira)

Ata n.º 1 – Anexo I

Ficha individual de Avaliação Curricular

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO			
OFERTA BEP N.º			
IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO			
N.º CANDIDATO			
NOME			
GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR			
Parâmetros		Classificação	
		Valores	Valoração obtida
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	Licenciatura, Mestrado e/ou Doutoramento em área não preferencial	10	
	Mestrado ou doutoramento em Engenharia Civil ou Engenharia Química	16	
	Licenciatura em Engenharia Civil ou Engenharia Química	18	
	Licenciatura e Mestrado ou Doutoramento em Engenharia Civil ou Engenharia Química	20	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, incluindo pós-graduações e formações especializadas.	Sem formação profissional relacionada	0	
	Participação em ações de formação até 50 horas	10	
	Participação em ações de formação até 80 horas	14	
	Participação em ações de formação até 120 horas	16	
	Participação em ações de formação superior a 120 horas	20	
EXPIRÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Será ponderada a experiência ao longo do percurso profissional até à data de abertura do procedimento, avaliada na escala de 0 a 20 valores, em razão do número de anos de desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade relacionadas com a descrição do posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas.	Ausência de desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas	0	
	Desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas, por período até 3 anos	10	
	Desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas, por período superior a 3 anos e até 10 anos	16	
	Desempenho de funções nas áreas funcionais identificadas, por período superior a 10 anos	20	
AC = (0,30*HA) + (0,15*FP) + (0,55*EP)			0,00

Ata n.º 1 – Anexo II

Ficha de individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Oferta BEP n.º:

Nome do candidato:

Conhecimentos especializados e experiência (CE): Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- ✓ Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- ✓ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- ✓ Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Valores	Descrição	Classificação
20	Demonstra todos os indicadores comportamentais	
16	Demonstra 3 indicadores comportamentais	
12	Demonstra 2 indicadores comportamentais	
8	Demonstra apenas 1 indicador comportamental	
4	Não demonstra nenhum indicador comportamental	

Análise da informação e sentido crítico (SC): Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Análise de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
- ✓ Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- ✓ Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
- ✓ Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

Valores	Descrição	Classificação
20	Demonstra todos os indicadores comportamentais	
16	Demonstra 3 indicadores comportamentais	
12	Demonstra 2 indicadores comportamentais	
8	Demonstra apenas 1 indicador comportamental	
4	Não demonstra nenhum indicador comportamental	

Orientação para o serviço público (OS): Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- ✓ Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- ✓ Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- ✓ No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

Valores	Descrição	Classificação
20	Demonstra todos os indicadores comportamentais	
16	Demonstra 3 indicadores comportamentais	
12	Demonstra 2 indicadores comportamentais	
8	Demonstra apenas 1 indicador comportamental	
4	Não demonstra nenhum indicador comportamental	