

Procedimento concursal comum para ocupação de 10 (dez) 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., para a Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial, 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 vinte e dois dias do mês de agosto de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, reuniu pela primeira vez, por videoconferência, o júri do presente procedimento concursal comum aberto na sequência da deliberação do Conselho Diretivo de 20 de junho de 2024, para o preenchimento de 10 (dez) postos de trabalho numa das instalações do IAPMEI, I.P. a seguir identificadas:

- Ref.ª A - Estrada do Paço do Lumiar, Campus do Lumiar, 22 – Ed. A, 1649-038 Lisboa – 1 posto de trabalho;
- Ref.ª B - Rua dos Salazares, 842, 4100-442 Porto – 1 posto de trabalho;
- Ref.ª C - Av. Dr. Francisco Pires Gonçalves, Edifício Altice Forum, Espaço 1 - Piso 0, 4715-558 Braga – 1 posto de trabalho;
- Ref.ª D - Parque Industrial da Guarda, Lote 37, 6300-625 Guarda – 2 postos de trabalho;
- Ref.ª E - Rua Câmara Pestana, 74, 3030-163 Coimbra – 3 postos de trabalho;
- Ref.ª F - Parque Industrial e Tecnológico de Évora, Ed. NERE, Rua Circular Norte, 7005-841 Évora – 2 postos de trabalho.

Estiveram presentes na reunião Maria José Gonçalves Nunes Figueira, Diretora da Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial, na qualidade de presidente do júri, António Jorge Séneca da Luz Casaca, Chefe de Departamento de Indústria da Tecnologias de Produção, 1.º vogal efetivo, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana Margarida Rodrigues Coelho, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos, 2.º vogal efetiva.

A reunião do júri teve como objetivo:

- 1 - Determinar os requisitos específicos e preferenciais de admissão ao presente procedimento concursal;
- 2 - Fixar os métodos de seleção, incluindo as condições específicas da sua realização e respetiva valoração, de acordo com o estabelecido na alínea o) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, e aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova a aplicar, bem como a bibliografia específica e legislação de

suporte para a prova de conhecimentos, de acordo com a alínea r) do n.º 3 do mesmo artigo da Portaria;

3 - Definir e aprovar os critérios de desempate.

Assim, considerando que as atividades a executar, 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), consistem no exercício de funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de técnico superior, nomeadamente a verificação de todos os requisitos relacionados com a execução física e financeira de projetos de investimentos cofinanciados, bem como a avaliação do cumprimento dos objetivos propostos, envolvendo no essencial as seguintes tarefas:

- a) Análise do pedido de reembolso e das respetivas listagens de despesas;
- b) Verificação documental, contabilística e financeira do investimento realizado e do cumprimento das condições exigidas até à conclusão do investimento;
- c) Ações de acompanhamento e monitorização da execução dos projetos;
- d) Verificação da execução física da realização do investimento e do cumprimento das condições exigidas até à conclusão do investimento;
- e) Análise da execução do investimento e do cumprimento dos seus objetivos e impactos previstos;
- f) Análise e verificação do cumprimento das condições legais e das obrigações contratuais vigentes diretamente associadas ao projeto de investimento;
- g) Avaliação da situação económica e financeira da empresa;
- h) Identificação de eventuais anomalias e/ou irregularidades e definição de procedimentos destinados à sua correção.

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) Grau académico: Licenciatura, preferencialmente, em Economia, Gestão de empresas, Contabilidade e Auditoria;
- b) Conhecimentos de inglês;
- c) Bons conhecimentos informáticos na ótica do utilizador, nomeadamente em excel;
- d) Disponibilidade deslocações e condução de viaturas de serviço;
- e) Possuir domínio da regulamentação nacional aplicável ao PT2030, bem como da 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.

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

2 – Métodos de seleção e utilização faseada

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **avaliação curricular (AC) ou prova de conhecimentos (PC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) ou avaliação psicológica (AP)**, nos seguintes termos:

A) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) - para os candidatos que, com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização dos métodos de seleção previstos para os outros candidatos em substituição destes, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

B) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), complementados com o método de seleção entrevista de avaliação de competências (EAC) — para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de “Não Apto” num dos métodos de seleção, ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método, e seguintes, será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, a definir posteriormente.

I - Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Assume a forma escrita, em suporte eletrónico, de natureza teórica e de realização individual, sendo permitida a consulta de legislação (desde que não anotada, nem comentada), com duração máxima de 60 (sessenta) minutos, podendo

ser alargada, no limite, até mais 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que o solicitarem

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas (cfr. n.º 1 do artigo 21.º conjugado com o n.º 1 do artigo 23.º, ambos da Portaria). É composta por perguntas de escolha múltipla de resposta única. Cada pergunta mal respondida, não respondida, ou com mais do que uma resposta assinalada é classificada em 0 (zero) valores.

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

- Missão, estrutura e funcionamento do IAPMEI
- Regras de elegibilidade de despesas
- Execução financeira e comprovação de despesas
- Avaliação económico-financeira das empresas beneficiárias
- Contabilidade e conceitos fundamentais

Apresenta-se em seguida a *webgrafia* específica e legislação de suporte aprovada:

- www.iapmei.pt
- Decreto-Lei n.º 266/2012, de 28 de dezembro, que aprova a lei orgânica do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I.P. e respetivas alterações

Publicação: [Diário da República n.º 251/2012, Série I de 2012-12-28](#)

- Portaria n.º 51/2015, de 26 de fevereiro, aprova os estatutos do IAPMEI, detalhando a sua estrutura e atribuições

Publicação: [Diário da República n.º 40/2015, Série I de 2015-02-26](#)

- Portaria 103-A/2023, de 12 de abril (Regulamento Específico da Área Temática Inovação e Transição Digital, no âmbito dos Sistemas de Incentivos do PORTUGAL 2030)

Publicação: [Diário da República n.º 72/2023, 1º Suplemento, Série I de 2023-04-12](#)

- Portaria n.º 184/2023, de 3 de julho (1ª alteração ao Regulamento Específico da Área Temática Inovação e Transição Digital, no âmbito dos Sistemas de Incentivos do PORTUGAL 2030)

Publicação: [Diário da República n.º 127/2023, Série I de 2023-07-03](#)

- Portaria n.º 328-B/2023, de 30 de outubro (2ª alteração ao Regulamento Específico da Área Temática Inovação e Transição Digital, no âmbito dos Sistemas de Incentivos do PORTUGAL 2030)

Publicação: [Diário da República n.º 210/2023, 1º Suplemento, Série I de 2023-10-30](#)

- Regulamento n.º 944/2023, de 24 de agosto (Regulamento que define os procedimentos a observar na realização de pagamentos aos beneficiários das tipologias de intervenção dos Sistemas de Incentivos do Portugal 2030)

Publicação: [Diário da República n.º 164/2023, Série II de 2023-08-24](#)

- Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março (Regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027)

Publicação: [Diário da República n.º 58/2023, 1º Suplemento, Série I de 2023-03-22](#)

- Aviso MPr 2023-1 | SICE Inovação Produtiva-Outros territórios

Publicação: <https://portugal2030.pt/wp-content/uploads/sites/3/2023/05/Aviso-MPr-2023-1-1.pdf>

- Norma Contabilística e de Relato Financeiro 7

Publicação: https://www.cnc.min-financas.pt/pdf/snc/2016/normas%20com%20retifica%C3%A7%C3%A3o/NCRF_7.pdf

- Norma Contabilística e de Relato Financeiro 22

Publicação: <https://www.cnc.min-financas.pt/pdf/snc/normas/NCRF%2022.pdf>

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

II – Avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Nos termos do n.º 1 do artigo 21.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 ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. Se o candidato possuir mestrado numa das áreas consideradas como preferenciais (Economia, Gestão de empresas, Contabilidade e Auditoria) beneficiará de uma bonificação de mais 2 valores, se possuir mestrado numa outra área não considerada como preferencial terá uma bonificação de mais 1 valor. A classificação total neste parâmetro não poderá ultrapassar os 20 valores.

Grau Académico	Valores
Licenciatura numa área preferencial	18
Licenciatura noutra área não preferencial	12
Mestrado numa área preferencial	+ 2
Mestrado noutra área não preferencial	+ 1

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional nos termos da legislação aplicável em vigor.

- b) Formação profissional (FP), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas relacionadas com as exigências e competências inerentes ao posto de trabalho a preencher. Serão ponderadas as ações designadas por pós-graduações, cursos, seminários, congressos, encontros, jornadas ou workshops, acumuladas entre 2020 e a data da candidatura, devidamente comprovadas com o respetivo diploma ou certificado ou outro documento equivalente emitido pela entidade formadora. A posse de Pós-graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Horas de Formação Profissional	Valores
Sem formação profissional relacionada com o posto de trabalho	0
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 25 horas	8
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 50 horas	12
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 75 horas	14
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho superior a 75 horas	18
Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	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. 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:

Experiência profissional	Valores
Entre 1 ano e inferior a 4 anos de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	20
Entre 4 anos e inferior a 6 anos de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	16
Entre 6 anos e inferior a 8 anos de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Com 8 anos ou mais de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	10
Sem experiência profissional, ou com experiência profissional inferior a 1 ano, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	0

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

- d) Avaliação de desempenho (AD), resultará da avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2023/2024, com conversão para a escala de 0 a 20, mediante multiplicação pelo fator 4:

Ciclo avaliativo	Nota quantitativa
Biénio 2023/2024	

Relativamente aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria, é atribuída a pontuação positiva igual a 3, correspondente a desempenho regular, conforme determina a alínea b), do n.º 1 do art.º 37.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

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:

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

Os critérios, fatores e ponderações a considerar no âmbito da avaliação curricular constam do Anexo I da presente Ata, dela fazendo parte integrante.

III - Avaliação psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, o mesmo será realizado, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração Pública e do Emprego Público (DGAEP), nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria.

Se a aplicação da avaliação psicológica pela DGAEP se revelar, fundamentadamente, inviável, propor-se-á superiormente que a mesma seja realizada por entidade especializada, conforme previsto n.º 3 do referido artigo.

IV – Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método, que será realizado, por técnico(s) competente(s) com formação adequada, será baseada em técnicas específicas e estruturada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

O júri deliberou que a EAC incidirá sobre a lista de competências previstas para a carreira de técnico superior, constantes do anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo extraídas do mesmo as requeridas para o posto de trabalho em concurso, a saber:

a) Orientação para os resultados (OR): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- ✓ Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- ✓ Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

- ✓ Atua centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados.

b) Organização, planeamento e gestão de projetos (OP): Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.
- ✓ Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.
- ✓ Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.
- ✓ Cria metodologias e processos de gestão e organização, de forma a garantir o bom funcionamento da área que supervisiona ou coordena.

c) Análise crítica e resolução de problemas (AC): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- ✓ Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
- ✓ Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
- ✓ Relaciona informações de várias fontes para criar compreensão mais abrangente sobre os assuntos.

d) Orientação para a colaboração (OC): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- ✓ Reconhece a contribuição dos outros.
- ✓ Apresenta contributos para os objetivos comuns.
- ✓ Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.

Cada competência será avaliada de 0 a 20 valores, tendo associados os quatro indicadores comportamentais acima enunciados e valorados da seguinte forma:

- Não demonstra ou inexistente = 1;
- Demonstra = 3;
- Demonstra a um nível elevado = 5.

A classificação de cada competência resulta do somatório obtido nos indicadores comportamentais respetivos, de acordo com a grelha classificativa constante do Anexo II da presente Ata, dela fazendo parte integrante.

A classificação final deste método resulta da média aritmética simples, das competências acima elencadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OR + OP + AC + OC}{4}$$

O júri deliberou por unanimidade que a classificação final (CF) 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 de uma das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC \text{ ou } CF = 45\% AC + 55\% EAC$$

Legenda: CF - classificação final; PC - prova de conhecimentos; AC - avaliação curricular; EAC - entrevista de avaliação de competências.

3 – Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração na classificação final (CF) são aplicáveis os critérios de preferência previstos no n.º 1 artigo 24.º da Portaria. Esgotados os critérios de ordenação preferencial aí fixados, e aplicada a regra estabelecida no n.º 2 do mesmo artigo, subsistindo ainda empates, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes critérios: 1.º - Melhor classificação obtida no método de seleção entrevista de avaliação de competências (EAC); 2.º - Melhor média final do nível habilitacional detido; 3.º - Melhor classificação obtida na competência “Orientação para os resultados”; 4.º - Primazia na submissão da candidatura (data e hora).

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião, 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,

(M.ª José Figueira)

(António Casaca)

(Margarida Coelho)

Ata n.º 1 - Anexo I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 10 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR, para a Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial			
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 numa área preferencial	18	
	Licenciatura noutra área não preferencial	12	
	Mestrado numa área preferencial	+2	
	Mestrado noutra área não preferencial	+1	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função.	Sem formação profissional relacionada, ou não, com o posto de trabalho	0	
	Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 25 horas	8	
	Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 50 horas	12	
	Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 75 horas	14	
	Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho superior a 75 horas	18	
	Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Será ponderada a experiência profissional no exercício de atividade equiparadas à carreira de técnico superior e em áreas de atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.	Entre 1 ano e inferior a 4 anos de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	20	
	Entre 4 anos e inferior a 6 anos de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	16	
	Entre 6 anos e inferior a 8 anos de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12	
	Com 8 anos ou mais de serviço na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	10	
	Sem experiência profissional, ou com experiência profissional inferior a 1 ano, na área correspondente às atribuições /competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	0	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) Serão consideradas as expressões quantitativas das avaliações de desempenho obtidas nos últimos dois ciclos avaliativos.	Biénio 2023/2024		0,00
AC = (HA + FP + (2 x EP) + AD) / 5			0,00

Ata n.º 1 - Anexo II

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 10 POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR, para a Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial					
IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO					
OFERTA BEP N.º					
IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO					
N.º CANDIDATO					
NOME					
Competência 1	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.			
		2. Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.			
		3. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.			
		4. Atua centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados.			
SUBTOTAL					
Competência 2	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	1. Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.			
		2. Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.			
		3. Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.			
		4. Cria metodologias e processos de gestão e organização, de forma a garantir o bom funcionamento da área que supervisiona ou coordena.			
SUBTOTAL					
Competência 3	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.			
		2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.			
		3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.			
		4. Relaciona informações de várias fontes para criar compreensão mais abrangente sobre os assuntos.			
SUBTOTAL					
Competência 4	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	1. Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.			
		2. Reconhece a contribuição dos outros.			
		3. Apresenta contributos para os objetivos comuns.			
		4. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.			
SUBTOTAL					
EAC = (OR + OP + AC + OC) / 4			0		