



AICEP

Agência para o Investimento
e Comércio Externo de Portugal

Ata n.º 1

Aos (dezoito dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro), por videoconferência, reuniu pela primeira vez o Júri do procedimento concursal para a contratação excecional de um trabalhador, na modalidade de contrato individual de trabalho a termo incerto para a Direção de Verificação de Incentivos da Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP), para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na categoria de técnico, pelo período máximo de execução dos projetos PRR, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Maria Conceição Afonso Rodas Viegas, Diretora da Direção de Verificação de Incentivos

1.º Vogal Efetivo: João Manuel Coelho Xavier Sequeira, Diretor Adjunto da Direção de Verificação de Incentivos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

2.º Vogal Efetivo: Patrícia Alexandra Marques Pronto, Técnica na Direção de Recursos Humanos

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Identificação dos métodos de seleção a aplicar;
2. Definição dos critérios de avaliação e grelha classificativa da Avaliação Curricular;
3. Definição dos critérios de avaliação e grelha classificativa da Entrevista Profissional de Seleção;
4. Identificação da Fórmula de obtenção da Classificação Final;
5. Critérios de Desempate.

1. Identificação dos métodos de seleção a aplicar

Nos termos do disposto no art.º 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o método de seleção a utilizar é a Avaliação Curricular (AC), complementada pela Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), de acordo com as alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Dada a urgência do procedimento concursal em apreço, e sendo expectável um número elevado de candidatos, a aplicação do segundo método de seleção – Entrevista Profissional de Competências – será feita de forma faseada, de acordo com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, nos seguintes termos:

- O primeiro método de seleção (avaliação curricular) será aplicado à totalidade dos candidatos admitidos;
- Os candidatos aprovados no método imediatamente anterior serão convocados, por ordem decrescente de classificação para a entrevista profissional de competências, até à satisfação das necessidades. A convocatória será no máximo de 10 candidatos a cada tranche;



AICEP

Agência para o Investimento
e Comércio Externo de Portugal

- Caso o número de candidatos aprovados seja igual ao número de vagas disponíveis, os restantes candidatos serão excluídos do procedimento concursal, dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção, conforme exposto na alínea c) do referido artigo.

2. Definição dos critérios de avaliação e grelha classificativa da Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular destina-se a aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional e a experiência profissional.

A AC terá uma ponderação de 30% na valoração final, nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo-lhe aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = (35\% HA) + (20\% FP) + (45\% EP)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica, com ponderação de 35%;

FP = Formação Profissional, com ponderação de 20%;

EP = Experiência Profissional, com ponderação de 45%.

A grelha classificativa a considerar no âmbito da AC consta do Anexo I da presente Ata, dela fazendo parte integrante.

2.1 - Habilitação Académica (HA)

Para a ponderação do fator Habilitação Académica, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

Habilitação Académica	Pontuação Atribuída
Licenciatura e Mestrado em Gestão, Economia ou Finanças	20 valores
Licenciatura em Gestão, Economia ou Finanças	16 valores

Neste procedimento exige-se que os candidatos sejam titulares de Licenciatura em Gestão, Economia ou Finanças, não havendo lugar à substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.



AICEP

Agência para o Investimento
e Comércio Externo de Portugal

2.2 - Formação Profissional (FP)

No fator Formação Profissional serão consideradas pós-graduações, cursos, seminários, congressos, entre outros, relacionados com a área colocada a concurso, devidamente comprovados com o respetivo certificado de participação.

À exceção das pós-graduações, serão apenas consideradas as formações realizadas nos últimos 4 anos e, caso os documentos comprovativos não contemplem o número de horas de formação profissional, serão atribuídas seis horas por cada dia de formação.

N.º Horas de Formação Profissional	Pontuação Atribuída
Mais de 60 horas de formação	12 valores
30 a 60 horas de formação	10 valores
20 a 29 horas de formação	8 valores
Sem relevância para a área colocada a concurso	0 valores
Formação Profissional não comprovada	0 valores

2.3 – Experiência Profissional (EP)

No que diz respeito à Experiência Profissional (EP), o júri deliberou valorar o número de anos de exercício de funções na área funcional identificada para o presente procedimento concursal.

A valoração da Experiência Profissional não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

Experiência Profissional	Pontuação Atribuída
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho > 3 anos	18 valores
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho > 1 anos e <= 3 anos	16 valores
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho até 1 ano (inclusive)	14 valores
Sem experiência na área colocada a concurso	0 valores



AICEP

Agência para o Investimento
e Comércio Externo de Portugal

3. Definição dos critérios de avaliação e grelha classificativa da Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências, valorada nos termos a seguir definidos, terá uma ponderação de 70% nos termos do artigo 17.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro.

Este método de seleção visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de função, sendo avaliado pela média aritmética simples dos pontos obtidos em cada um dos quatro parâmetros, de acordo com as classificações de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, 4 valores.

O Júri deliberou avaliar os seguintes parâmetros:

- a) Capacidade de Comunicação (CC) – É avaliada a capacidade de comunicação e postura pessoal do candidato, ao nível da expressão, fluência verbal, coerência e objetividade do discurso e riqueza da expressão verbal;
- b) Motivação Profissional (MP) – É avaliada a motivação do candidato face às exigências do posto de trabalho a que se candidata;
- c) Sentido Crítico (SC) – É avaliada a capacidade para integrar a sua experiência profissional de forma crítica, mediante uma reflexão pertinente e espontânea em relação ao posto de trabalho a que se candidata, demonstrando capacidade de análise, síntese e resolução de problemas.
- d) Relacionamento Interpessoal e Trabalho em equipa (RI) – É avaliada a capacidade para interagir adequadamente e integrar-se em equipas de forma dinâmica e cooperante, adaptando-se a diferentes estilos de trabalho.

O apuramento do resultado da EPS é obtido através da seguinte fórmula:

$$EAC = (CC + MP + SC + RI) / 4$$

A grelha classificativa a considerar no âmbito da EAC consta do Anexo II da presente Ata, dela fazendo parte integrante.



AICEP

Agência para o Investimento
e Comércio Externo de Portugal

4. Identificação da Fórmula de obtenção da Classificação Final

A classificação final (CF) dos candidatos é obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

De acordo com a alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

5. Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de classificação final, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Caso se mantenha a igualdade de valoração serão aplicados os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- a) Maior valoração obtida no parâmetro experiência profissional;
- b) Maior valoração obtida na Entrevista Profissional de Competências.



AICEP

Agência para o Investimento
e Comércio Externo de Portugal

Nada mais havendo a tratar, o júri encerrou a sessão da qual se lavrou a presente Ata, que, após a respetiva aprovação unânime, vai ser assinada pelos seus membros.

O Presidente
(Conceição Rodas)

O 1º Vogal Efetivo
(João Sequeira)

O 2º Vogal Efetivo
(Patrícia Pronto)

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Proc. Concursal Comum PRR	
Nome	

FATORES	SUB-FATORES	PONTUAÇÃO FIXADA	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura em Gestão, Economia ou Finanças	16 valores	
	Licenciatura e Mestrado em Gestão, Economia ou Finanças	20 valores	
Formação Profissional (FP) Considera-se a formação profissional com relevância para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar	Formação Profissional não comprovada	0 valores	
	Sem relevância para a área colocada a concurso	0 valores	
	20 a 29 horas de formação	8 valores	
	30 a 60 horas de formação	10 valores	
	Mais de 60 horas de formação	12 valores	
Experiência Profissional Considera-se o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho	Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho > 3 anos	18 valores	
	Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho > 1 anos e <= 3 anos	16 valores	
	Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho até 1 ano (inclusive)	14 valores	
	Sem experiência na área colocada a concurso	0 valores	

Avaliação Curricular (AC)

(HA*0,35) + (FP*0,20) + (EP *0,45)

0

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Proc. Concursal Comum PRR	
Nome	

FATORES	FUNDAMENTAÇÃO	PONTUAÇÃO FIXADA	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
Capacidade de Comunicação (CC)	Excelente capacidade de comunicação, manifestada através da utilização de vocabulário rico e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	20 valores	
	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	16 valores	
	Boa capacidade de comunicação, manifestada através de vocabulário corrente e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	12 valores	
	Fraca capacidade de comunicação, manifestada através de vocabulário limitado e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.	8 valores	
	Deficiente capacidade de comunicação, manifestada através de vocabulário muito limitado e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.	4 valores	
Motivação Profissional (MP)	Demonstração de grande paixão e dedicação pela área colocada a concurso, com objetivos claros e bem definidos. Possui forte sentido de responsabilidade e iniciativa e uma vocação inquestionável para as funções a desempenhar.	20 valores	
	Demonstração inequívoca de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, com objetivos claros e boa capacidade de iniciativa. Possui uma vocação sólida, demonstrando interesse pelas funções a desempenhar.	16 valores	
	Demonstração de interesse moderado pela área colocada a concurso, com objetivos definidos e alguma iniciativa. Possui uma vocação razoável para as funções a desempenhar.	12 valores	
	Limitada demonstração de interesse e motivação pela área colocada a concurso, com objetivos pouco claros e falta de iniciativa. A vocação para as funções a desempenhar é limitada.	8 valores	
	Reduzida demonstração de interesse e falta de motivação pela área colocada a concurso. Não possui objetivos claros e não demonstra iniciativa. A vocação para as funções a desempenhar é praticamente inexistente.	4 valores	
Sentido Crítico (SC)	Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas, com argumentos sólidos e lógica irrefutável, perante uma situação-problema.	20 valores	
	Abordagem profunda das questões apresentadas, com argumentos bem fundamentados e uma lógica consistente, perante uma situação-problema.	16 valores	
	Abordagem adequada às questões apresentadas, com argumentos bem fundamentados e uma lógica aceitável, perante uma situação-problema.	12 valores	
	Abordagem pouco aprofundada das questões apresentadas, com argumentos inconsistentes e argumentação titubeante, com falta de convicção ou solução perante uma situação-problema.	8 valores	
	Falta de capacidade de análise crítica, com ausência de fundamentação e falta de argumentação perante uma situação-problema.	4 valores	
Relacionamento Interpessoal e Trabalho em equipa (RI)	Evidencia uma capacidade excepcional para estabelecer relações interpessoais sólidas e construtivas, manifestada pela excelente qualidade de interação estabelecida na entrevista, e da abertura para considerar diferentes pontos de vista.	20 valores	
	Evidencia uma boa capacidade para estabelecer relações interpessoais, manifestada pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar diferentes pontos de vista.	16 valores	
	Evidencia suficiente capacidade para estabelecer relações interpessoais, manifestada pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar diferentes pontos de vista.	12 valores	
	Evidencia reduzida capacidade para estabelecer relações interpessoais, manifestada pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar diferentes pontos de vista.	8 valores	
	Evidencia insuficiente capacidade para estabelecer relações interpessoais, manifestada pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar diferentes pontos de vista.	4 valores	

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

(CC + MP + SC + RI / 4)

0