

*Silva
Cat*

Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto Português da Qualidade, IP (IPQ)

Ata n.º 1

Aos 4 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e cinco, nas instalações do IPQ, sito na Rua António Gião, n.º 2, Caparica – Almada, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do IPQ, para o Departamento de Assuntos Europeus e Sistema Português da Qualidade (DAESPQ) - área do empreendedorismo, inovação e competitividade, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente	Etelvina Maria Esteves Nabais	Diretora do Departamento de Assuntos Europeus e Sistema Português da Qualidade (DAESPQ), do IPQ
Vogal Efetiva	Clara Susana Pereira da Silva Santos	Diretora do Departamento de Administração Geral (DAG), do IPQ
Vogal Efetiva	Catarina Cristina Chaves Gomes Neves	Técnica Superior da Área de Recursos Humanos do IPQ

A abertura do procedimento e a constituição do Júri foi autorizada por Despacho do Presidente do Conselho Diretivo de 2 de dezembro de 2025, exarado na Informação n.º 19/DAG/ARH, de 2 de dezembro de 2025.

No âmbito das competências definidas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, o Júri reuniu na presente data com a seguinte ordem de trabalhos:

- Definir os métodos de seleção a utilizar no procedimento, bem como estabelecer os critérios de apreciação e de ponderação dos mesmos e o sistema de classificação e respetiva fórmula classificativa;
- Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como a legislação e documentação de suporte à sua realização;

- Elaboração da Prova de Conhecimentos e respetivos critérios de correção, que constitui um dos métodos de seleção obrigatório.

1. Caracterização do posto de trabalho

O recrutamento a efetuar pelo presente procedimento concursal visa a ocupação de um posto de trabalho, na carreira de técnico superior, do mapa de pessoal do IPQ, para desempenho de funções de grau de complexidade funcional 3, inserido no Departamento de Assuntos Europeus e Sistema Português da Qualidade (DAESPQ) - - área do empreendedorismo, inovação e competitividade, com o seguinte conteúdo funcional:

Contribuir para a dinamização e consolidação do INOVA Quality Hub (IQH), incubadora de negócios dedicada à promoção do empreendedorismo e da qualidade, assegurando a dinamização do respetivo plano de atividades, reforço da comunidade empreendedora, rede de parceiros e de mentores e as iniciativas associadas a um espaço incubação, nomeadamente:

- Dinamização da incubadora e concretização do seu plano de atividades;
- Gestão dos processos de candidatura à IQH;
- Gestão das candidaturas do IQH (RNI; Startup Visa; outros programas de financiamento);
- Gestão e acompanhamento da rede de parceiros, mentores e de outras entidades associadas à IQH;
- Elaboração de conteúdos informativos sobre as iniciativas e atividades da IQH;
- Representação institucional da IQH em eventos, fóruns e redes de empreendedorismo, a nível nacional e internacional.
- Identificação e análise de programas de financiamento nacionais e europeus que se enquadrem nos objetivos e planos de investimento da IQH;
- Apoio na divulgação da "Norma de Gestão e Inovação de Startups".

2. Métodos de seleção

Nos termos do previsto no n.º 4 e 5 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e atendendo ao facto do presente procedimento concursal se circunscrever a candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente constituído, o despacho que determinou a sua abertura definiu a aplicação de um único método de seleção obrigatório, com a ponderação de 70% na classificação final, em conformidade com o disposto no n.º 5 do art.º 17.º da Portaria.

Assim, por aplicação de tais preceitos, será realizado um dos seguintes métodos:

- **Prova de Conhecimentos**, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar e, aos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura;
- **Avaliação Curricular**, aos candidatos que se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham, por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.

O método de seleção facultativo a utilizar será a **Entrevista de Avaliação de Competências**, com a ponderação de 30% na classificação final, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do art.º 18.º da Portaria.

3. Valoração dos métodos de seleção

O sistema de valoração de cada um dos métodos de seleção a utilizar consta no art.º 9.º da Portaria e, de acordo com os n.ºs 9 e 10 desse artigo, cada um dos métodos de avaliação tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

4. Prova de conhecimentos (PC)

O método obrigatório 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.


A prova de conhecimentos será de natureza teórica, com a duração máxima de 45 minutos, sob a forma escrita, efetuada em suporte papel, de realização individual, sendo permitida a consulta da legislação identificada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou eletrónico.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a) Empreendedorismo, Inovação e Incubação de *startups* em Portugal;
- b) Sistema Português da Qualidade (SPQ), o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e a *INOVA Quality Hub* (IQH);
- c) Gestão da Qualidade e Norma de Gestão e Inovação de *Startups*;
- d) Programas de Financiamento.

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a que abaixo se indica:

- 
- Empreendedorismo, Inovação e Incubação de *startups*: Informação de referência disponível no site institucional da Startup Portugal; Lei n.º 21/2023 de 25 de maio - Estabelece o regime aplicável às *startups e scaleups*; Portaria n.º 401/2023 de 4 de dezembro - Define o procedimento de reconhecimento e cessação do estatuto de *startup e de scaleup*; *Portugal's Startup Ecosystem Report 2025*; Rede Nacional de Incubadoras (RNI); *Startup Visa* – Site IAPMEI e *Startup Portugal*.
 - Sistema Português da Qualidade (SPQ), o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e a INOVA Quality Hub (IQH): Informação de referência no site institucional do IPQ e da IQH; Decreto-Lei n.º 4/2002 - Aprova o novo enquadramento jurídico do Sistema Português da Qualidade (SPQ); Decreto-Lei 71/2012, de 21 de março, alterado pelo Decreto-Lei 80/2014, de 15 de maio - Define a orgânica do Instituto Português da Qualidade; Deliberação n.º 1253/2024, de 25 de setembro - Aprova o Regulamento do *INOVA Quality Hub*.
 - Gestão da Qualidade e Norma de Gestão e Inovação de *Startups*: Informação de referência no site institucional do IPQ e da IQH; Normas ISO 9000:2015 e ISO 9001:2015 (conceitos gerais); Norma NP4595 (Gestão e Inovação de *Startups*).
 - Programas de Financiamento: Portugal 2030 – Acordo de Parceria, regulamentos específicos e avisos de concurso; Vales para Incubadoras e Aceleradoras; Vouchers para *Startups* – Novos produtos digitais/tecnológicos.

O Júri procedeu à elaboração do texto da Prova de Conhecimentos com os respetivos critérios de correção, constante do Anexo à presente ata, fazendo dela parte integrante.

5. Avaliação Curricular (AC)

O método de seleção avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo obrigatoriamente considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) A habilitação académica, onde se pondera a titularidade do grau académico exigido ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional, diretamente relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa;
- d) A Avaliação do Desempenho, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos, cuja ponderação é feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média dos três ciclos.

A avaliação curricular é classificada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, tendo o Júri deliberado, ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

HA — Habilitação académica;

FP — Formação Profissional;

EP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação de Desempenho.

5.1. Habilitação Académica (HA)

De acordo com o critério da proporcionalidade e considerando a possibilidade de existência de níveis académicos diferenciados, o Júri decidiu, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, escalonar as habilitações académicas de base, atribuindo respetivamente:

- ✓ **16 valores** – a quem seja titular do grau de Licenciado.
- ✓ **17 valores** – aos titulares do grau de Mestre.
- ✓ **18 valores** – a quem seja titular do grau de Doutor.

Acrescem **2 valores** a cada nível académico se a licenciatura for nas seguintes áreas/especialidades: Gestão, Economia, Engenharia e Gestão Industrial ou Engenharia.

Será igualmente atribuída a pontuação de **14 valores** aos candidatos detentores de nível habilitacional inferior à licenciatura, situação aplicável apenas aos candidatos já inseridos na carreira de técnico superior, nos termos do n.º 1 do art.º 115.º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pelo art.º 42.º da citada Lei n.º 35/2014. Da avaliação do parâmetro habilitações académicas, não poderá resultar classificação superior a 20 valores.

5.2. Formação Profissional (FP)

Na formação profissional o Júri decidiu considerar a formação dos últimos 10 anos (por uma questão de desatualização da legislação aplicável ao posto de trabalho) e relevar todas as ações de formação, especificamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, desde que relevantes para o desempenho da função inerente ao posto de trabalho.

A participação nestas ações será classificada cumulativamente, até um máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte classificação:

Natureza das ações de formação	Total de horas por ação de formação		
	Até 7 horas	Igual a 7 horas e inferior a 30 horas	Igual ou superior a 30 horas
Diretamente relacionadas com a função do posto de trabalho	1	3	5

Sempre que a duração das ações de formação, dos cursos, seminários, colóquios ou congressos não seja referida, a respetiva participação será pontuada com 1 valor.

Nos cursos que se desenvolvam por diferentes módulos, estes não serão pontuados individualmente, mas sim considerados como apenas um curso.

5.3. Experiência Profissional (EP)

Neste fator, o Júri considerará a experiência profissional, tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, dentro da caracterização do posto de trabalho colocado a concurso.

A valoração/pontuação da experiência profissional será obtida através da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{0,5 T + 1,5 APT}{2}$$

Em que:

EP = Experiência profissional;

T = Tempo em funções públicas;

APT = Tempo de execução de atividades caracterizadoras dos postos de trabalho conforme descrição supra;

O tempo em funções públicas será objeto da seguinte pontuação:

Duração em anos completos	Valores
Até 2 anos (inclusive)	4
Superior a 2 e inferior ou igual a 4 anos	8
Superior a 4 e inferior ou igual a 6 anos	12
Superior a 6 e inferior ou igual a 8 anos	16
Superior a 8 anos	20

Por sua vez a experiência em atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar é pontuada de acordo com a seguinte escala:

Experiência/Duração em anos completos	Valores
Até 1 ano (inclusive)	4
Superior a 1 e inferior ou igual a 2 anos	8
Superior a 2 e inferior ou igual a 4 anos	12
Superior a 4 e inferior ou igual a 6 anos	16
Superior a 6 anos	20

Valores cumuláveis, não podendo exceder os 20 valores.

5.4. Avaliação do Desempenho (AD)

Na avaliação do desempenho, nos termos do estabelecido na alínea d) do artigo 11.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, releva para apreciação, feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento, da média aritmética dos últimos três ciclos avaliativos, sendo que:

$$AD = (A1 + A2 + A3)/3$$

Em que:

AD = Avaliação de desempenho

A1 = Ano 1

A2 = Ano 2

A3 = Ano 3

A menção quantitativa da avaliação de desempenho será convertida para a escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não tenha avaliação de desempenho em algum dos anos por não aplicação do organismo serão atribuídos 10 valores, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria.

6. 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 um desempenho de qualidade com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere.

A entrevista de avaliação de competências terá uma duração até 45 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o posto de trabalho em causa,

associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, determinando o Júri as seguintes competências:

- a) **Orientação para a Mudança e Inovação**, em que se visa analisar a capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduzindo-se na verificação dos seguintes comportamentos: identifica necessidades de mudança atuais ou futuras; desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade; incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
- b) **Orientação para resultados**, em que se pretende analisar se tem a propensão para 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.
- c) **Análise Crítica e Resolução de Problemas**, em que se visa analisar a capacidade para trabalhar, 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 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.
- d) **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. Traduz-se nos seguintes comportamentos: organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.



Este método será é avaliada pela soma aritmética simples das classificações obtidas nas várias competências, sendo que a avaliação de cada competência é baseada na classificação dos comportamentos que a constituem, não podendo ultrapassar os 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = OMI + OR + ACRP + OPGP$$

Em que:

OMI - Orientação para a Mudança e Inovação;

OR - Orientação para resultados;

ACRP - Análise Crítica e Resolução de Problemas;

OPGP - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos

7. Classificação final

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, nos seguintes termos:

$$CF = 70\% (AC \text{ ou } PC) + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

PC – Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

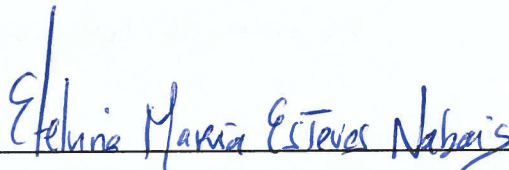
8. Notificações e publicações de resultados dos métodos de seleção

Tendo em consideração o disposto no art.º 6.º da Portaria, o Júri deliberou que, no presente procedimento, os candidatos serão notificados, preferencialmente, através de correio eletrónico.

Tendo em consideração o disposto nos artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo e no n.º 4 do art.º 16.º da Portaria, o Júri deliberou que a audiência dos interessados, sempre que a ela houver lugar, deve revestir a forma escrita, através do preenchimento do formulário aprovado para o efeito e respeitar o prazo de 10 dias úteis.

Todas as deliberações do júri foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

A Presidente



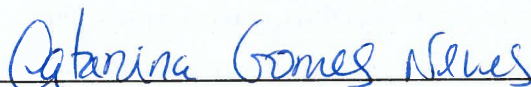
(Etelvina Maria Esteves Nabais)

A Vogal Efetiva



(Clara Susana Pereira da Silva Santos)

A Vogal Efetiva



(Catarina Cristina Chaves Gomes Neves)