

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DOZE TÉCNICOS SUPERIORES, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO - PROJETO CENTRO-04-3559-FSE-000158 (AGIR) | PRND/24/2021

Aos quinze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e um, nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Coimbra, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Érica Geraldês Castanheira, Vice-Presidente do Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Marta Helena Fernandes Henriques, Diretora do Instituto de Investigação Aplicada do Instituto Politécnico de Coimbra e Joana Margarida de Sousa Pereira Ramos, Coordenadora do Gabinete de Interface com a Comunidade do Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos métodos de seleção, respetivos critérios e da sua ponderação. O procedimento concursal tem em vista o recrutamento de 12 técnicos superiores, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com a seguinte caracterização:

- Ref.ª A - 2 (dois) Técnicos Superiores na área de Gestão;
- Ref.ª B - 1 (um) Técnico Superior na área da Informática;
- Ref.ª C - 1 (um) Técnico Superior na área da Engenharia Eletromecânica, Mecânica ou Eletrotécnica;
- Ref.ª D - 1 (um) Técnico Superior na área das Ciências Florestais e Recursos Naturais e áreas afins;
- Ref.ª E - 1 (um) Técnico Superior na área da Nutrição;
- Ref.ª F - 1 (um) Técnico Superior em Tecnologia Alimentar e áreas afins;
- Ref.ª G - 1 (um) Técnico Superior na área da Fisiologia Clínica;
- Ref.ª H - 1 (um) Técnico Superior na área da Saúde Ambiental;
- Ref.ª I - 1 (um) Técnico Superior em Tecnologia e Gestão Ambiental e áreas afins;
- Ref.ª J - 1 (um) Técnico Superior na área do Desporto e Lazer, Turismo em Espaços Rurais e Naturais ou áreas afins;
- Ref.ª K - 1 (um) Técnico Superior na área da Comunicação, Design Multimédia e áreas afins.

Funções a desempenhar pelos recursos humanos a contratar, comuns a todos os postos de trabalho (ref.ª A a K):

Tendo por base as competências e capacidades multidisciplinares dos recursos humanos a contratar, pretende-se que integrem equipas para o desenvolvimento das ações previstas no projeto @GIR, com as seguintes funções:

- Gestão de informação, nomeadamente no que diz respeito à aplicação eficiente de metodologias de recolha, levantamento e tratamento de informação;
- Analisar o contexto com base na sua área de intervenção, com o objetivo de desenvolver projetos inovadores com base em oportunidades existentes no mercado e valorização do local;
- Dinamizar os dias de inovação nas autarquias com o objetivo de recolher os problemas das empresas e gerar debate para o desenvolvimento de soluções inovadoras, com base em ferramentas de inovação;
- Mentorar as bolsas de voluntários;
- Organizar e dinamizar eventos de inovação;
- Identificar projetos inovadores e elaborar protótipos da ideia, nomeadamente esquemas, storyboard, role play, maquete ou vídeo-pitch;
- Identificar oportunidades de mercado para a implementação dos projetos;
- Elaborar documentos científicos de base ao desenvolvimento de novos projetos;
- Elaborar relatórios de reunião, ação e projeto, previstos para a medição e acompanhamento dos resultados;
- Garantir a comunicação interna (dentro da organização IPC) e externa das ações e resultados do projeto, promovendo a utilização de linguagem não discriminativa, mas inclusiva.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura

Requisitos preferenciais:

A) Tendo em conta o âmbito do projeto @AGIR, apenas serão admitidos ao procedimento concursal os candidatos titulares de licenciatura, que possuam mais de cinco anos de experiência profissional na área, ou que sejam titulares de habilitação superior (mestrado ou doutoramento), sendo que nesta última condição se prescinde da experiência profissional;

B) Será valorizado o domínio de línguas estrangeiras, com preferência pelo inglês e espanhol e o conhecimento em gestão/participação em projetos, Design Thinking e LEAN – Sistemas de Produção Otimizada.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho, exarado a 03/11/2021 foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no n.º 1 do artigo 5.º Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro) e considerado que se trata de procedimento concursal aberto ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que apenas será aplicado um método de seleção obrigatório aos candidatos detentores de vínculo de

emprego público por tempo indeterminado (situações previstas no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) e tendo também sido definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a entrevista profissional de seleção, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão os que se indicam de seguida.

Aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERACÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

a. Habilitação académica	
20 pontos	Doutoramento
18 pontos	Mestrado
10 pontos	Licenciatura
b. Experiência profissional, últimos 5 anos, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher, e o grau de complexidade das mesmas	
20	≥ 5 Anos
14	≥ 3 Anos < 5 Anos
12	≥ 1 Ano < 3 Anos
10	< 1 Anos
0	Sem experiência
c. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	>= 200 Horas
16	>= 150 Horas e < 200 Horas
12	>= 100 Horas e < 150 Horas
8	< 100 Horas
0	Sem formação profissional
d. Formação comprovada em inglês, espanhol, gestão de projetos, Design Thinking ou LEAN – Sistemas de Produção Otimizada	
20	Com 3 ou mais formações nas áreas identificadas

15	Com 2 formações nas áreas identificadas
10	Com 1 formação nas áreas identificadas
0	Sem formações nas áreas identificadas
e. Experiência em gestão de projetos e/ ou participação em projetos de empreendedorismo e/ou projetos de ID	
20	≥ 1 ano de experiência
10	Até 1 ano de experiência
0	Sem experiência
f. Avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 anos	
20	2 menções de Desempenho Excelente obtidas nos últimos 3 anos – sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente
15	2 menções de Desempenho Relevante / Muito Bom ou classificação superior obtidas nos últimos 3 anos - sem qualquer menção de Desempenho Inadequado
10	- 2 ou 3 menções de Desempenho Adequado / Bom ou Necessita de Desenvolvimento obtidas nos últimos 3 anos e sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente - candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual).
0	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado / Insuficiente

O resultado final da avaliação será obtido através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 30 \%) + (b \times 20 \%) + (c \times 10 \%) + (d \times 15 \%) + (e \times 15 \%) + (f \times 10 \%)$$

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a motivação do candidato experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciadas durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, competências linguísticas a nível oral e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar:

- a. Capacidade de expressão, clareza e fluência verbal em língua portuguesa e estrangeira: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.
- b. Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.
- c. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional (caso se aplique): pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções

correspondentes ao lugar posto a concurso.

- d. Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 pontos. O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$EPS = (a + b + c + d)/4$$

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches, constante do despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Assim, as tranches serão compostas por 10 candidatos, por cada área dos lugares a preencher.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

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

Em que **CF** = Classificação Final, **AC** = Avaliação Curricular e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem carácter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente

Érica Geraldês Castanheira

Vogais

Marta Helena Fernandes Henriques

Joana Margarida de Sousa Pereira Ramos