

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO - PROJETO CENTRO-01-0246-FEDER-000044

Aos 26 dia 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, Sara Isabel Azevedo Proença, Professora adjunta e Diretora do INOPOL Academia de Empreendedorismo do Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Raúl Manuel dos Santos Coelho, Técnico Superior do Instituto de Investigação Aplicada do Politécnico de Coimbra e João Maria Leitão Montezuma de Carvalho, Chefe de Divisão do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços Centrais do Politécnico de Coimbra, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

O procedimento concursal tem em vista o recrutamento de 1 técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com a seguinte caracterização:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Técnico de Projeto nos domínios da gestão da propriedade intelectual e transferência do conhecimento científico e tecnológico.

Participação ativa nas diversas ações realizadas no âmbito do projeto InovC+ Ecosistema de Inovação Inteligente da Região Centro, designadamente: ações de sensibilização e networking, ações de identificação de tecnologias e necessidades de I&D+I nas empresas; ações de valorização e comercialização dos resultados de I&D+I; ações de promoção e disseminação de resultados.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura nas áreas de Economia (CNAEF 314), Ciências Empresariais (CNAEF 34), Ciências Físicas (CNAEF 44), Engenharia e Técnicas Afins (CNAEF 52).

Requisitos preferenciais:

Experiência profissional no exercício das funções que caracterizam o posto de trabalho.

Bom domínio da língua inglesa.

Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho, exarado a 15/11/2021 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.

A todos os candidatos (sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a termo ou sem vínculo de emprego público), 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 APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO 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	Doutoramento
18	Mestrado
16	Licenciatura Pré-Bolonha
14	Licenciatura Pós-Bolonha
b. Média final de licenciatura	
c. Formação profissional, realizada nos últimos 5 anos, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
10	Sem formação profissional relevante
	Por cada 20 horas de formação profissional reconhecida é atribuído 1 valor adicional, até ao máximo total de 20 valores.
d. Experiência profissional, últimos 5 anos, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas	
10	Sem experiência profissional relevante
	Por cada ano completo de experiência profissional reconhecida são atribuídos 2 valores adicionais, até ao máximo total de 20 valores.

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

$$AC = (a \times 20\%) + (b \times 20\%) + (c \times 20\%) + (d \times 40\%)$$

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a. Capacidade de expressão e fluência verbal (em português e inglês): 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.
- c. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: 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.

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

$$EPS = (a + b + c) : 3$$

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.

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 aritmética 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 caráter 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

Sara Isabel Azevedo Proença

Vogais

Raúl Manuel dos Santos Coelho

João Maria Leitão Montezuma de Carvalho