

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO | PRND/25/2021

Aos onze dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, 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 Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Eduardo Manuel Ferreira Almeida da Natividade Jesus, Professor Adjunto do Instituto Superior de Engenharia de Coimbra do Instituto Politécnico de Coimbra e João Maria Leitão Montezuma de Carvalho, Chefe de Divisão do Departamento de Gestão de Recursos Humanos dos Serviços Centrais do Instituto 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 a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o INOPOL, do mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Coimbra, 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, bem como de outras atividades de apoio especializado, nas áreas de atuação operativas da estrutura em que se insere o posto de trabalho, designadamente:

- a) Criar e/ou consolidar metodologias de interação regular com a comunidade académica (estudantes, professores, investigadores e funcionários) e com os agentes do ecossistema empreendedor da região.
- b) Conceber e implementar ações de sensibilização para o empreendedorismo e inovação.
- c) Conceber e implementar ações de dinamização do ecossistema de incubação, através da criação de parcerias estratégicas, com vista à captação de um maior número de projetos/empresas.
- d) Colaborar ativamente na conceção e implementação de projetos e programas de estímulo ao empreendedorismo e inovação.
- e) Colaborar ativamente no apoio aos empreendedores/empresas incubadas ou que se pretendam instalar no INOPOL, nomeadamente nas atividades de:
 - Análise e avaliação de candidaturas, competências dos empreendedores e potencial da ideia de negócio;
 - Acompanhamento tutorial na elaboração do plano de negócio;
 - Consultoria técnica especializada na fase de constituição e arranque da empresa;
 - Identificação de oportunidades de financiamento para os projetos empresariais e para o próprio INOPOL.

- f) Conceber, planear e operacionalizar ações de capacitação e networking para os empreendedores com projetos/empresas em incubação no INOPOL, como também para a comunidade académica do IPC.
- g) Planear e organizar a logística e a participação em eventos de promoção do empreendedorismo e inovação.
- h) Apoio na escrita de entregáveis e relatório dos projetos.
- i) Recolha, organização e análise de dados para monitorização das atividades do INOPOL, enquanto instrumento de apoio ao planeamento estratégico e tomada de decisão.
- j) Apoiar a gestão operacional e operação diária do edifício alocado à atividade do INOPOL.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Direito

Requisitos preferenciais:

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

Mestrado ou formação complementar no domínio das ciências jurídico-empresariais.

Experiência em consultoria a empresas de diferentes setores e indústrias.

Competências em gestão de projetos.

Conhecimentos relevantes sobre o ecossistema de inovação e empreendedorismo.

Fluência em português e inglês, excelente comunicação oral e escrita.

Autónomo/a e orientado/a para os objetivos.

Grande sentido de responsabilidade.

Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho do Vice-Presidente do IPC, no uso de competência delegada, exarado a 01/02/2022 foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, considerando que se trata de procedimento concursal aberto ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP), que apenas será aplicado um método de seleção obrigatório ao candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (situações previstas no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP) 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 detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo



Politécnico de Coimbra

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

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

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Avaliação psicológica (AP) – 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 | 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 (EPS) 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:

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

A PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os temas que constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa e domínio da língua inglesa.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



A **AValiação Psicológica** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

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.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches, de acordo com o 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.

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:

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

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também 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:

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

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que **CF** = Classificação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica 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

Eduardo Manuel Ferreira Almeida da Natividade Jesus

João Maria Leitão Montezuma de Carvalho

ANEXO I

Temas e Legislação para a Prova de Conhecimentos

- I. Temas
 1. Direito Administrativo e Administração Pública
 - 1.1. Organização administrativa
 - 1.2. O procedimento administrativo
 - 1.3. Regime jurídico-laboral da administração pública
 2. Direito Administrativo Especial
 - 2.1. A organização do Ensino Superior em Portugal
 - 2.2. A organização e funcionamento do Instituto Politécnico de Coimbra
 3. Empreendedorismo e Inovação
 - 3.1. O processo empreendedor
 - 3.2. Oportunidades e modelos de negócio
 - 3.3. Recursos e parcerias chave
 - 3.4. Metodologia *Lean Startup*
 - 3.5. O papel das incubadoras académicas na promoção do empreendedorismo e inovação

- II. Legislação para consulta:
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
 - Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro.
 - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.
 - Estatutos do Instituto Politécnico de Coimbra, Despacho Normativo n.º 21/2021, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 139, de 20 de julho.
 - REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)

Observação:

- É permitida a consulta da legislação não anotada;
- Não é permitida a utilização de equipamentos tecnológicos;
- Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação.