

## Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO | PRND/2/2022

Aos quatro dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Daniela Ferreira da Cunha, Coordenadora do Gabinete da Qualidade do Instituto Politécnico de Coimbra, na qualidade de Presidente, Ana Cristina Summavielle Mendes de Abreu, Técnica Superior do Gabinete Jurídico do Instituto Politécnico de Coimbra e Carla Monteiro Durana Xambre, Chefe de Divisão do Departamento de Gestão Académica 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 Gabinete da Qualidade, 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:

Construção e validação de instrumentos de recolha de dados e/ou adaptação de instrumentos validados já existentes; Definição de metodologia de administração dos instrumentos ou revisão das metodologias já existentes; Construção de bases de dados em formato Excel e/ou SPSS; Análise de dados e elaboração de relatórios adequados aos objetivos do SIGQ e aos vários agentes que vão usar a informação; Representação gráfica dos dados para apresentação em diversos materiais de divulgação dos resultados; Construção de dashboards e utilização de ferramentas de Business Intelligence; Recolha de dados, medição de indicadores e preenchimento de inquéritos/formulários no âmbito da participação em rankings; Suporte a instrumentos e ferramentas digitais integradas no SIGQ; e outras atividades no âmbito do SIGQ do IPC.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura numa das áreas: Estatística, Gestão de Informação, Informática de Gestão, Economia, Sociologia, Psicologia.



Requisitos preferenciais:

- a) Sólida formação académica nas áreas compatíveis com a função;
- b) Bons conhecimentos da língua inglesa (escrita e falada);
- c) Experiência no domínio do tratamento de dados;
- d) Experiência na utilização de software de exploração de bases de dados, e preferencialmente de análise estatística;
- e) Formação em auditorias internas a sistema de gestão da qualidade;
- f) Disponibilidade para a participação em ações de formação indispensáveis à execução das tarefas atribuídas.

#### **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Considerando que, por despacho do Vice-Presidente do IPC, no uso de competência delegada, exarado a 22/03/2022 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, foi ainda 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

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



*APL*  
*Amcs*  
*APL*

- 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 APRECIÇÃO 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:

<b>A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA MAIS ELEVADA</b>	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
12	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
<b>B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADO COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO</b>	
20	≥ 400 horas
16	≥ 250 a 400 horas
14	≥ 100 a 250 horas
10	< 100 horas
0	Sem formação na área
<b>C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DECLARADA E COMPROVADA, AVALIANDO-SE O N.º DE ANOS DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES IDÊNTICAS ÀS DO POSTO DE TRABALHO</b>	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período igual ou superior a 10 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 8 anos.
14	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 6 anos.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho por período até 3 anos.
0	Sem experiência profissional na área
<b>D. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA ÚLTIMO CICLO AVALIATIVO</b>	
20	Menção de desempenho excelente





16	Menção de desempenho relevante
12	Menção de desempenho adequado
0	Menção de desempenho inadequado
12	Candidatos que, por razões que lhes não sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ciclo em apreço (alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019)
<b>E. CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA</b>	
20	Utilizador avançado, com evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo
14	Utilizador independente, com evidência clara de utilização prolongada da língua em situações de complexidade elevada
10	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa

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

$$AC = (a \times 40\%) + (b \times 10\%) + (c \times 30\%) + (d \times 10\%) + (e \times 10\%)$$

**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: 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: 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 valores. O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

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

**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 conteúdos identificados no aviso de abertura e 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 15 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:

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



**Politécnico  
de Coimbra**

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.

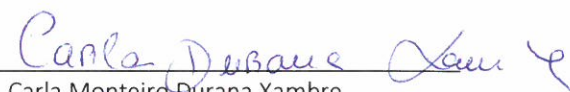
Presidente

Daniela Ferreira da Cunha



Vogais

  
Ana Cristina Summavielle Mendes de Abreu

  
Carla Monteiro Durana Xambre

#### ANEXO I

##### Legislação para consulta na prova de conhecimentos:

Regime dos procedimentos de avaliação e de acreditação das instituições de ensino superior e dos seus ciclos de estudos, Regulamento n.º 392/2013, da A3ES, publicado em Diário da República, 2.ª Série, de 16 de outubro

Regime jurídico da avaliação da qualidade do ensino superior, Lei n.º 38/2007, de 16 de agosto

Lei n.º 94/2019, de 4 de setembro, que altera o Regime jurídico da avaliação da qualidade do ensino superior

Regime jurídico das instituições de ensino superior, Lei n.º 62/2007, 10 de setembro

Estatutos do Instituto Politécnico de Coimbra, Despacho Normativo n.º 21/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 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 (RGPD), e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a sua execução na ordem jurídica nacional.

Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro

Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, que altera o Código do Procedimento Administrativo

##### Bibliografia

Manual da Qualidade do IPC

Referenciais para os Sistemas Internos de Garantia da Qualidade nas Instituições de Ensino Superior (A3ES)



**Politécnico  
de Coimbra**

European Standard and Guidelines 2015 (ENQA)

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.