

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO - TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA E CONHECIMENTO, NO ÂMBITO DO PROJETO FINANCIADO KNOWLEDGE CIRCLE (PROJETO 181295 - 04/SIAC/2021 – SIAC)**

Aos dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas e trinta minutos reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por, Ana Lúcia Marto Sargento, Vice-Presidente do Politécnico de Leiria, na qualidade de Presidente, e Nuno Miguel Morais Rodrigues, Vice-Presidente do Politécnico de Leiria e Maria Eduarda da Silva Teixeira Fernandes, Professora Adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico de Leiria e Coordenadora do projeto Knowledge Circle, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos 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 a termo resolutivo certo até 30/06/2023, do mapa de pessoal do Politécnico de Leiria, no âmbito do projeto Knowledge Circle (Projeto 181295 - 04/SIAC/2021 – SIAC), com a seguinte caracterização: respondendo diretamente ao Diretor do Centro de Partilha e Valorização do Conhecimento, em articulação com a Coordenadora do projeto, o técnico superior a contratar terá a responsabilidade de: apoiar a Coordenadora do Projeto na preparação de todas as reuniões de gestão do projeto; apoiar na elaboração dos relatórios e manuais previstos como indicadores de realização do projeto; apoiar na organização e implementação de ações de sensibilização, informação e divulgação das atividades e resultados do projeto.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura ou Mestrado nos domínios das Ciências da Vida e da Saúde, Ciências Exatas e da Engenharia, Ciências Naturais e do Ambiente, Gestão, Economia ou áreas afins.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Considerando o despacho do Senhor Presidente exarado a 1 de maio de 2022, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)
- 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, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. 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</b>	
20 valores	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
18 valores	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
12 valores	Licenciatura (pré Bolonha) na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
10 valores	Licenciatura (pós Bolonha) na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
<b>B. FORMAÇÃO CIENTÍFICA OU TÉCNICA</b>	
20 valores	2 ou mais cursos não conferentes de grau na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
10 valores	Pelo menos 1 curso não conferente de grau na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
0 valores	Nenhum curso não conferente de grau na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho ou área afim.
<b>C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, DESDE QUE RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO</b>	
20 valores	>/= 100 horas
16 valores	>/=50 horas e < 100 horas
12 valores	>/=30 horas e < 50 horas
10 valores	< 30 horas
0 valores	Sem formação profissional adequada ao posto de trabalho em causa
<b>D. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS</b>	
20 valores	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 4 anos.

16 valores	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período entre os 2 anos e inferior a 4 anos.
12 valores	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 2 anos
0 valores	Exercício de outras funções, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos

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

$$AC = (A \times 35\%) + (B \times 15\%) + (C \times 15\%) + (D \times 35\%)$$

**A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** – visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a) **Sentido de responsabilidade:** pretende-se avaliar as características do candidato de acordo com a relevância que atribui a determinados assuntos e a forma como concebe soluções;
- b) **Motivação e interesse:** pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro lado, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica;
- c) **Perceção do posto de trabalho a ocupar:** pretende-se avaliar a compreensão das funções a desempenhar;
- d) **Capacidade de expressão e fluência verbal, nomeadamente na língua inglesa:** pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.
- e) **Interesse pela valorização e atualização profissional:** pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz.
- f) **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:

$$\text{EPS} = (\text{A}+\text{B}+\text{C}+\text{D}+\text{E}+\text{F}) / 6$$

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches de dez candidatos, de acordo com a determinação do Senhor Presidente 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 redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Para este efeito será constituído um conjunto de dez candidatos, sendo excluídos todos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção.

### **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:

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

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

A lista de ordenação final dos candidatos aprovada é unitária.

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 na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o júri irá acautelar, caso se verifique, a 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.

O Presidente,

Os Vogais