

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO | P048-24-14823

Aos quatro dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos da Universidade de Coimbra na qualidade de Presidente, e Lília Sofia Lopes Marques, Chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Contratos, Serviço de Gestão de Recursos Humanos, da Universidade de Coimbra, e Pedro José Pereira Santos, Técnico Superior na Divisão de Recrutamento e Gestão de Contratos, Serviço de Gestão de Recursos Humanos da Universidade de Coimbra, na qualidade de vogais.

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

O procedimento concursal tem em vista a constituição de reserva de recrutamento na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

Funções a desempenhar:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação da Universidade de Coimbra.

Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Por despacho reitoral exarado a 28/11/2024, foi determinado a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado (n.º 3 do artigo 30.º da LTFP) ou a termo resolutivo que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade(s) caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho em causa:

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de competências (EAC)

Estes candidatos poderão, no entanto, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, por escrito, a aplicação destes métodos de seleção, sendo-lhes aplicável os métodos aplicáveis aos restantes candidatos, indicados no ponto seguinte.

Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e a termo resolutivo que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade(s) caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho em causa, e candidatos sem vínculo de emprego público (n.º 4 do artigo 30.º da LTFP):

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação psicológica (AP)

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa aferir 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, os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

A. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	
20	Superior à legalmente exigida;
10	Legalmente exigida (12º ano de escolaridade ou equivalente)
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E OUTRAS VALORIZAÇÕES CURRICULARES, REALIZADA NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADA COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	>/= 200 horas
16	>/= 100 Horas e <200horas
12	>/= 40 horas e <100 horas
10	< 40 horas
0	Sem formação profissional
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELACIONADA COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	> 4 anos
16	>2 e </= 4 anos
12	Até 2 anos
0	Sem experiência profissional
D. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELACIONADA COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	
20	Com experiência profissional em instituições de ensino superior > 3 ano
16	Com experiência profissional em instituições de ensino superior >/=2 anos e </= 3 ano
12	Com experiência profissional em instituições de ensino superior >/=1 ano e </=2 ano
10	Com experiência profissional em instituições de ensino superior < seis meses
0	Sem experiência profissional em instituições de ensino superior

E. ATIVIDADES EXTRACURRICULARES DEVIDAMENTE COMPROVADAS	
20	Pelo menos três atividades das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública; ou voluntário em evento internacional/nacional; ou experiência de mobilidade; ou estágio no estrangeiro; ou estudante-atleta; ou estudante integrado em atividades culturais; ou outra atividade reconhecida pelo júri como Atividade Extracurricular, nos últimos 5 anos
15	Pelo menos duas atividades das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário em evento internacional/nacional, ou experiência de mobilidade ou estágio no estrangeiro, ou estudante-atleta, ou estudante integrado em atividades culturais, ou outra atividade reconhecida pelo júri como Atividade Extracurricular, nos últimos 5 anos
10	Pelo menos uma atividade das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário em evento internacional/nacional, ou experiência de mobilidade ou estágio no estrangeiro, ou estudante-atleta, ou estudante integrado em atividades culturais, ou outra atividade reconhecida pelo júri como Atividade Extracurricular, nos últimos 5 anos
0	Sem atividade extracurriculares, nos últimos 5 anos

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

$$AC = (a \times 15\%) + (b \times 25\%) + (c \times 20\%) + (d \times 30) + (e \times 10\%)$$

A PROVA DE CONHECIMENTOS – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e inglesa. 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.

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, desde que não anotada e/ou comentada, e sem ser em formato digital, sob pena de exclusão da prova de conhecimentos. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase

A classificação da avaliação psicológica traduz-se numa apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes do referido Perfil de Competências, sendo valorada através menções classificativas de "Apto" e "Não Apto".

A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será classificado em "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, prospectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão avaliadas quatro competências escolhidas de entre as mencionadas na tabela de competências em vigor para a respetiva carreira e categoria fixadas pela portaria nº 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, que elaborarão o guião para a entrevista com base nas quatro competências que o júri considera mais relevantes para o posto de trabalho a prover, nomeadamente:

1. Orientação para o Serviço Público;
2. Orientação para a Mudança e Inovação;
3. Orientação para os resultados;
4. Orientação para a colaboração.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, de acordo com a determinação do Despacho Reitoral exarado a 28/11/2024, e conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, na sua redação atual. Para este efeito, serão constituídos conjuntos de 20 (vinte) candidatos.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos/as candidatos/as cujos métodos de seleção aplicados sejam Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de competências, será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, sendo, no caso concreto, calculada através da seguinte fórmula:

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

Relativamente aos/às candidatos/as aos quais sejam aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica

$$CF = (PC \times 100\%) + AP ("Apto")$$

Em que **CF** = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de competências; **PC** = Prova de Conhecimentos; **AP** = Avaliação Psicológica.

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as 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/as do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e no artigo 66.º da LTFP.

Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos/as, serão adotados, por ordem decrescente, os seguintes critérios:

- a) Desempate determinado pelo grau habilitacional mais elevado;
- b) Desempate determinado pela classificação final do grau habilitacional mais elevado; e
- c) Desempate determinado pela média final do ensino secundário.

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

Maria Helena Silva Matos
Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos
da Universidade de Coimbra

Vogais

Lília Sofia Lopes Marques
Chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Contratos,
Serviço de Gestão de Recursos Humanos
da Universidade de Coimbra

Pedro José Pereira Santos
Técnico Superior
Divisão de Recrutamento e Gestão de Contratos
Serviço de Gestão de Recursos Humanos
da Universidade de Coimbra

Anexo I

Temas da prova de conhecimentos:

A prova incide sobre questões transversais à Administração pública em geral e às atividades concretas desenvolvidas pelas instituições de ensino superior público em particular, designadamente nas áreas de gestão recursos humanos, gestão financeira e orçamental, gestão de projetos e gestão académica.

Legislação e bibliografia:

Estatutos da Universidade de Coimbra, homologados pelo Despacho normativo n.º 43/2008, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 168, de 1 de setembro, alterados e republicados em anexo ao Despacho normativo n.º 11/2024, na 2.ª Série do Diário da República, n.º 74, de 15 de abril;

Regulamento da Reitoria da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 359/2023, na sua redação em vigor;

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação em vigor;

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação em vigor;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação em vigor, conjugada com o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor;

Lei 66-B/2017, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, na sua redação em vigor;

Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, na sua redação em vigor;

Estatuto da Carreira de Investigação Científica, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de Abril, na sua redação em vigor;

Estatuto do Bolseiro de Investigação Científica, aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, na sua redação em vigor;

Regime de Contratação de Doutorados, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na sua redação em vigor;

Regulamento de recrutamento, contratação, prestação de serviço e avaliação de doutorados contratados a termo, na Universidade de Coimbra, ao abrigo do regime previsto no Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, Regulamento n.º 334/2018;

Regulamento Académico da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 805-A/2020, na sua redação em vigor;

Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA), aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação em vigor;

Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, na sua redação em vigor - Estabelece o regime da administração financeira do Estado;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação em vigor - Aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP);

Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação em vigor, que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;

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);

Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento 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.

Relatório de Gestão e Contas da Universidade de Coimbra do ano 2023;

Plano Estratégico da Universidade de Coimbra 2023-2027.

A legislação indicada deve ser considerada na sua redação atual.