



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-21-10870

Aos 23 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e um, às 15:00H por Zoom, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor Pedro Manuel Cortesão Godinho, Professor Associado, da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra na qualidade de Presidente, Dra Ana Isabel Salgueiro Valente Santos, Cordenador Executivo na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Doutor Luís Miguel Guilherme Cruz, Professor Associado com Agregação, da Faculdade de Economia da Universidade 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 categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por termo resolutivo incerto, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caraterização:

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 operativa da estrutura em que se insere o posto de trabalho, que incluem designadamente apoiar a utilização de bases de dados pelos utentes da Biblioteca da FEUC; assegurar o funcionamento do ponto de vendas da Loja da Imprensa da Universidade de Coimbra na FEUC; reorganizar e atualizar em permanência a página web da Biblioteca; secretariar provas de doutoramento e de agregação com recurso a sistema de videoconferência e transmissão em direto no canal *Youtube* da FEUC e elaboração das respetivas atas; gerir o acesso às instalações; publicar notícias na página web da FEUC; executar outras tarefas correlacionadas com as anteriores, conforme necessidade da Faculdade e orientação superior.



Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Economia.

Requisitos preferenciais: Os candidatos deverão possuir domínio de língua inglesa falada e escrita; excelente capacidade de comunicação oral e escrita; bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador em ferramentas Microsoft e SILVA, bem como capacidade de interação e exploração de outras plataformas informáticas; facilidade de relacionamento interpessoal; autonomia, dinamismo, responsabilidade, organização e métodos de trabalho; versatilidade e disponibilidade para a aprendizagem de novas tarefas.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 28/07/2021, foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 6 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06 e no art.º 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual), um método de seleção aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 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:

- Avaliação curricular (AC)
- 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:

- 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:

A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
18	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
16	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
B. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (CASO SE APLIQUE)	
20	Conclusão de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, na área para a qual é aberto o concurso
12	Frequência de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, na área para a qual é aberto o concurso
10	Sem frequência de cursos não conferentes de grau
C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	≥ 200 Horas
18	≥ 150 horas e < 200 horas
16	≥ 100 horas e < 150 horas
14	≥ 50 horas e < 100 horas
12	≥ 30 horas e < 50 horas
10	≥ 10 horas e < 30 horas
8	< 10 horas ou sem formação profissional
D. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 1 ano.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 6 meses.
0	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados.
E. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA AOS ÚLTIMOS 3 ANOS	

20	Pelo menos uma menção de Desempenho Excelente correspondente a um biénio, e nenhuma de Desempenho Inadequado/Insuficiente
16	Pelo menos uma menção de Desempenho Relevante/Muito Bom correspondente a um biénio e nenhuma de Desempenho Inadequado/Insuficiente nem de desempenho Excelente
12	Pelo menos uma menção de Desempenho Adequado correspondente a um biénio e nenhuma de Desempenho Inadequado/Insuficiente nem de desempenho Excelente nem de Desempenho Relevante/Muito Bom
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual).
0	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado/Insuficiente

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

$$AC = (A \times 15 \%) + (B \times 15 \%) + (C \times 25 \%) + (D \times 35 \%) + (E \times 10 \%)$$

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. 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. Conhecimentos das plataformas informáticas relevantes para as funções;
- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.



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:

$$EPS = (a + b + c + d + e) : 5$$

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches de dez candidatos, de acordo com a determinação reitoral constante do despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no n.º 1 e n.º 3 do art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual.

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, na sua redação atual.



A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da Experiência Profissional;
- b) Valoração da Formação Profissional;
- c) Valoração da Habilitação académica de base.

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.

O recrutamento é sempre iniciado pelos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público previamente constituída, aprovados em todos os métodos de seleção, por forma a dar cumprimento ao disposto no n.º 3 do art.º 30.º da Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas, na sua redação atual.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente cata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.



Presidente

Doutor Pedro Manuel Cortesão Godinho, Professor Associado, da Faculdade de Economia da
Universidade de Coimbra

Vogais

Dra Ana Isabel Salgueiro Valente Santos, Cordenador Executivo na Faculdade de Economia da
Universidade de Coimbra

Doutor Luís Miguel Guilherme Cruz, Professor Associado com Agregação, da Faculdade de Economia
da Universidade de Coimbra