



## 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 CERTO, P048-21-11276**

Aos vinte cinco dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, no Departamento de Engenharia Mecânica da FCTUC, pelas 14h30, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor Domingos Xavier Filomeno Carlos Viegas, Professor Catedrático Convidado do DEM da FCTUC, na qualidade de Presidente, Sérgio Manuel Ângelo da Cruz, Professor Associado do DEEC da FCTUC e Pedro Mariano Simões Neto, Professor Auxiliar do DEM da FCTUC, 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 certo, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização: O candidato selecionado irá desenvolver trabalhos de integração de sistemas elétricos e eletrónicos num veículo elétrico todo-o-terreno, 100% autónomo. As tarefas a desenvolver incluem, entre outras, a seleção, instalação, teste e integração de todos os componentes do sistema de tração do veículo, designadamente dos motores elétricos e conversores de eletrónica de potência que os alimentam, sistema de baterias do veículo e respetivo sistema de gestão de carga (BMS), sistema de arrefecimento dos componentes de tração, seleção dos componentes da estação de carregamento do veículo, bem como a interligação e integração de todos estes elementos com o sistema de controlo geral do veículo.

**Habilitações literárias exigidas:** Licenciatura ou Mestrado em Engenharia Eletrotécnica e de Computadores, Engenharia Eletrónica Industrial e Computadores ou áreas afins.

**Requisitos preferenciais:** Ser detentor de mestrado nas áreas para as quais é aberto o procedimento concursal.

#### **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 19/10/2021, 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), ser apenas aplicado um único método de seleção obrigatório aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e, ainda, que de acordo com o vínculo de emprego público a constituir - vínculo de emprego público a termo resolutivo – o único método de seleção obrigatório a utilizar seria a Avaliação Curricular (AC);

Considerando também que foi igualmente definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será (ao abrigo do estatuído no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual) a Entrevista profissional de seleção (EPS);

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos (quer sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, quer sejam detentores de vínculo de emprego público a termo resolutivo, quer não possuam vínculo de emprego público) serão os que se indicam de seguida:

- Avaliação curricular (AC) – 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 AVALIACÃO:**

**A AVALIACÃO CURRICULAR** - visa analisar a **qualificacão dos candidatos**, ponderando os **elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar**. A avaliacao curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoracao até às centésimas, sendo a classificacao 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 ponderacao:

<b>A. HABILITACÃO ACADÉMICA</b>	
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 com classificacao igual ou superior a 14
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho com classificacao inferior a 14
12	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
<b>B. VALORIZACÃO CURRICULAR</b>	
20	Conclusão de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, ou frequencia e conclusao com sucesso de ações de formacao ministradas por entidades idóneas e credenciadas, na área para a qual é aberto o concurso, nos últimos 5 anos

16	Frequência de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, ou frequência de ações de formação ministradas por entidades idóneas e credenciadas, na área para a qual é aberto o concurso, nos últimos 5 anos
10	Sem frequência de cursos não conferentes de grau ou de ações de formação relevantes para o concurso, nos últimos 5 anos
<b>C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS</b>	
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 3 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 3 anos.
12	Exercício de funções com afinidade às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, em pelo menos uma das seguintes subáreas: eletrónica de potência; eletrónica industrial; máquinas elétricas; acionamentos elétricos; automação industrial; manutenção industrial.
0	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos.
<b>D. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)</b>	
20	Utilizador avançado, com nível de conhecimentos C2 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo
10	Utilizador independente, com nível de conhecimentos C1 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de utilização prolongada da língua em situações de complexidade elevada
0	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:

$$AC = (a \times 70\%) + (b \times 5\%) + (c \times 15\%) + (d \times 10\%).$$

**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. Fluência na língua inglesa, escrita e falada;
- c. Conhecimentos e experiência no uso de ferramentas informáticas;

- d. **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.
- e. **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.
- f. **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:

$$EPS = (a + b + c + d + e + f) : 6$$

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. Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos, serão adotados os seguintes critérios:

- a) Valoração da Experiência Profissional;
- b) 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 ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente

---

Domingos Xavier Filomeno Carlos Viegas, Professor Catedrático Convidado do DEM da  
FCTUC



Vogais

---

Sérgio Manuel Ângelo da Cruz, Professor Associado do DEEC da FCTUC

---

Pedro Mariano Simões Neto, Professor Auxiliar do DEM da FCTUC