



progr. TA
MAB
CACEZ

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, P048-22-11719

Aos vinte e três dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, no Departamento de Química às onze horas e quarenta e cinco minutos, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor Jorge Manuel Campos Marques, Professor Auxiliar do Departamento de Química, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, a Doutora Maria Miguéns Pereira, Professora Catedrática do Departamento de Química, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, e Doutora Maria Ermelinda da Silva Eusébio, Professora Associada do Departamento de Química, da Faculdade de Ciências e Tecnologia 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 caracterização: Funções consultivas, de estudo, planeamento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, a exercer com responsabilidade e autonomia, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito de apoio a aulas laboratoriais, apoio a prestação de serviços e gestão do armazém no Departamento de Química da FCTUC, destacando-se as seguintes:

- a) Apoio a aulas laboratoriais: preparação do equipamento, material e soluções a usar nas aulas laboratoriais;
- b) Gestão do armazém: requisição e gestão de reagentes e material consumível de laboratório; e



Frizy
LMB
CESE

- c) Apoio a prestação de serviços: dar apoio laboratorial à prestação de serviços externos à comunidade.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Química, Química Industrial ou Química Medicinal

Requisitos preferenciais: Conhecimento comprovado de técnicas de análise química; Mestrado na área de Química

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 20/06/2022, 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, 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 APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

Handwritten notes in blue ink: "Faz parte do", "WB", and "C. 222".



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, ou Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho com classificação igual ou superior a 16 (ou "Muito Bom")
14	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho com classificação inferior a 16 (ou "Bom")
10	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 de análise química, nos últimos 5 anos
10	Frequência de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, na área de análise química, nos últimos 5 anos
0	Sem frequência de cursos não conferentes de grau, nos últimos 5 anos
C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	>100 Horas
16	>/= 50 horas e <100 horas
12	>/= 30 horas e <50 horas
0	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 conhecimento de técnicas de análise química e com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 4 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com conhecimento de técnicas de análise química e com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período entre os 2 anos e inferior a 4 anos.



Angela
WB
CARE

12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com conhecimento de técnicas de análise química e com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 2 anos.
0	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos.
E. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)	
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
14	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:

$$AC = (a \times 35 \%) + (b \times 10 \%) + (c \times 10 \%) + (d \times 40 \%) + (e \times 5 \%)$$

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 de informática na ótica do utilizador;
- 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



Força
LMB
MG

- 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.



Força
MESA
W.B.

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

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

Jorge Manuel Campos Marques

Doutor Jorge Manuel Campos Marques, Professor Auxiliar do Departamento de Química, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra

Vogais

Maria Miguéns Pereira

Doutora Maria Miguéns Pereira, Professora Catedrática do Departamento de Química, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra,

Maria Ermelinda da Silva Eusébio

Doutora Maria Ermelinda da Silva Eusébio, Professora Associada do Departamento de Química, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra