



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, P048-22-11564

Ao primeiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e dois, na Universidade de Coimbra, às 15 horas, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, a Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque, Vice-Reitora da Universidade de Coimbra e Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, e o Doutor Delfim Ferreira Leão, Vice-Reitor da Universidade de Coimbra e Professor Catedrático da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra e a Dr.ª Margarida Mendes Coelho Anastácio, Técnica Superior do Centro de Estudos Superiores da Universidade de Coimbra em Alcobaca, ambos 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 carreira e 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.

O posto de trabalho, integrado no projeto *Living the Future Academy* apoiado pelo Plano de Recuperação e Resiliência nos termos do Aviso nº 01/PRR/2021, destina-se ao cumprimento dos objetivos nele preconizados, através do desempenho de 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, designadamente, funções de execução nas seguintes áreas: Produção de conteúdos; gestão de redes sociais; produção de notas de imprensa; divulgação local de atividades e eventos; articulação com a Assessoria de Imprensa da UC; articulação com a comunicação social local; apoio à formação de professores; apoio às atividades de formação ao longo da vida; apoio à creditação de ações de formação; apoio logístico a seminários, colóquios e oficinas; apoio às atividades de divulgação de ciência realizadas com as comunidades escolares; produção de conteúdos científicos de apoio a exposições; acompanhamento e visitas guiadas a exposições; apoio a todas as atividades realizadas; apoio na elaboração de candidaturas a programas e projetos; elaboração de propostas de atividades; apoios logísticos a seminários, colóquios e outras formações; seleção, organização, representação, difusão e preservação da informação proveniente da Biblioteca Geral da Universidade de Coimbra; apoio ao empréstimo interbibliotecas; apoio ao atendimento ao público; apoio às tarefas desenvolvidas pelo Centro de Estudos Superiores da Universidade de Coimbra, no geral.

Habilitação literária exigida: Licenciatura na área das Ciências Empresariais.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando o despacho reitoral exarado a 17/05/2022, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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	Superior à legalmente exigida
16	Legalmente exigida
B. VALORIZAÇÃO CURRICULAR	
20	Conclusão de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 5 anos
16	Frequência de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 5 anos
0	Sem frequência de cursos não conferentes de grau, nos últimos 5 anos
C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, 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
8	Inferior a 30 horas
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, por período igual ou superior a 4 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período entre os 2 anos e inferior a 4 anos.

12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período inferior a 2 anos.
8	Exercício de outras funções, independentemente do número de anos.
E. ASSOCIATIVISMO/ENVOLVIMENTO EM PROJETOS	
20	Envolvimento contínuo em atividades associativas e/ou projetos, nos últimos 5 anos
16	Envolvimento descontínuo em atividades associativas e/ou projetos, nos últimos 5 anos
8	Envolvimento pontual em atividades associativas e/ou projetos, nos últimos 5 anos
F. 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
10	Utilizador independente, com nível de conhecimentos C1 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada
5	Outros níveis de conhecimento de língua inglesa, ou conhecimento de língua inglesa não atestado por Escola Idónea/ certificada

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

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

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;
- 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;
- 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.

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:

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

APLICAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por conjuntos sucessivos 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. Assim, será feita a aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do método obrigatório (Avaliação Curricular); a aplicação do método seguinte (Entrevista Profissional de Seleção) será feita apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; quando os candidatos aprovados nos termos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, ficam dispensados da aplicação do método facultativo os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019.

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme estipulado no n.º 10, do artigo 9.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 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 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 ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.



Presidente

Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque Vice-Reitora da Universidade de Coimbra e Professora
Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Vogais

Doutor Delfim Ferreira Leão, Vice-Reitor da Universidade de Coimbra e Professor Catedrático da
Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra

Dr.^a Margarida Mendes Coelho Anastácio, Técnica Superior do Centro de Estudos Superiores da
Universidade de Coimbra em Alcobça