ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, P048-21-10562

Aos 16 dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas 16 horas, no Departamento de Engenharia Eletrotécnica e de Computadores da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor Paulo José Monteiro Peixoto, Professor Auxiliar do Departamento de Engenharia Eletrotécnica e de Computadores, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente; o Doutor Aníbal Traça de Carvalho Almeida, Professor Catedrático aposentado do Departamento de Engenharia Eletrotécnica e de Computadores, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra e Diretor do Instituto de Sistemas e Robótica (ISR-UC), e o Doutor Jorge Manuel Miranda Dias, Professor Catedrático do Departamento de Engenharia Eletrotécnica e de Computadores, 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 certo, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caraterização:

Conteúdo funcional: 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.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Competência ou atividade a cumprir ou a executar: acompanhamento, estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no âmbito da gestão de

projetos nacionais e internacionais; elaboração de pareceres e projetos de I&D, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral na respetiva área de atuação; apoio às equipas de investigação do ISR; acompanhamento dos processos de recrutamento de bolseiros de I&D; apoio (gestão, assessoria, comunicação institucional/organizacional, divulgação científica, marketing científico) às equipas multidisciplinares de investigação do ISR, mais especificamente:

- Apoio à gestão de projetos de I&D;
- Apoio na organização e gestão de eventos científicos no âmbito dos vários projetos de I&D;
- Apoio na promoção e divulgação científica das atividades de I&D relacionadas com os projectos;
- Produção de conteúdos, comunicação digital e multimédia e gestão das redes sociais;
- Acompanhamento dos processos de recrutamento de bolseiros de I&D;
- Apoio na preparação de propostas e relatórios científicos;
- Acompanhamento da gestão das verbas dos projetos de I&D.

Nível habilitacional exigido e área de formação académica: Licenciatura em Ciências da Comunicação e áreas afins.

Requisitos preferenciais: domínio da língua inglesa e bons conhecimento de outras línguas estrangeiras.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 04/04/2021, 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 SEGUINTES CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO 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	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação igual ou superior a 16.
16	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação inferior a 16.
B. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA NA REALIZAÇÃO DE FUNÇÕES CARACTERIZADORAS DO POSTO DE TRABALHO, RESPETIVA DURAÇÃO. A EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DEVE SER DEVIDAMENTE COMPROVADA PELO(S) SUPERIOR(ES) HIERÁRQUICOS.	
20	Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, por período igual ou superior a 3 anos, com evidência de 5 ou mais atividades com impacto positivo (entre gestão de projetos de I&D, apoio a equipas de I&D, produção de conteúdos, comunicação digital e multimédia, gestão das redes sociais, divulgação científica, marketing científico)
14	Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, por período igual ou superior a 2 anos, com evidência de 3 ou mais atividades com impacto positivo (entre gestão de projetos de I&D, apoio a equipas de I&D, produção de conteúdos, comunicação digital e multimédia, gestão das redes sociais, divulgação científica, marketing científico)
10	Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, por período igual ou superior a 1 ano, com evidência de 2 ou mais atividades com impacto positivo (entre gestão de projetos de I&D, apoio a equipas de I&D, produção de conteúdos, comunicação digital e multimédia, gestão das redes sociais, divulgação científica, marketing científico)
0	Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho por período inferior a 1 ano.
C. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)	
20	Utilizador avançado, com nível de conhecimentos C1/C2 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo

16	Utilizador independente, com nível de conhecimentos B1/B2 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 x 20%) + (b x 65%) + (c x 15%)

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. 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, 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:

$$\boldsymbol{EPS = (a + b + c + d + e) : 5}$$

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:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

Em que ***CF*** = Classificação Final, ***AC*** = Avaliação Curricular, e ***EPS*** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

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) Motivação e interesse;

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.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

Professor Doutor Paulo José Monteiro Peixoto

Vogais

Professor Doutor Aníbal Traça de Carvalho Almeida

Professor Doutor Jorge Manuel Miranda Dias