



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, P048-20-10484

Aos vinte e quatro dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, através da utilização de meios eletrónicos à distância nos termos do art. 5.º, n.º 1 da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Doutora Maria Isabel Pires Pereira, Professora Auxiliar da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra e Coordenadora Científica do Centro de Estudos de Linguística Geral e Aplicada da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Doutora Liliana Cristina Coragem Inverno, Professora Auxiliar da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, Investigadora no Centro de Estudos de Linguística Geral e Aplicada da Universidade de Coimbra e Doutora Cristina dos Santos Pereira Martins, Professora Associada da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, membro da Direção Científica e Investigadora do Centro de Estudos de Linguística Geral e Aplicada 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 de apoio à Direção Executiva do Centro de Linguística Geral e Aplicada - CELGA-ILTEC, articulação com instituições de financiamento e gestão de projetos, apoio à localização e submissão de candidaturas a programas e projetos, gestão de despesa do Centro, articulação entre os diversos órgãos do Centro, atualização de conteúdos nas plataformas, nomeadamente na página Web do Centro, gestão da comunicação do Centro com o exterior.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura num domínio das ciências sociais e humanidades.

Os candidatos deverão ser detentores de experiência na gestão de ciência e tecnologia e em gestão e na apresentação ou apoio à apresentação de projetos.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 13/02/2021, foi determinada (de acordo com o estatuído no n.º 6 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06 e nos art.ºs 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual) a aplicação do método de seleção avaliação curricular. 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 a todos os candidatos serão os seguintes:

- 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 relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
16	Doutoramento
18	Mestrado relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
14	Mestrado
10	Licenciatura
b. Valorização curricular	

20	Conclusão de cursos não conferentes de grau, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos últimos 5 anos
16	Frequência de cursos não conferentes de grau
10	Sem frequência de cursos não conferentes de grau
c. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	>/= 100 Horas
16	>/= 50 Horas e < 50Horas
12	>/= 30 Horas e < 50 Horas
8	Sem formação profissional
d. Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas	
20	+ 5 Anos
16	>/= 2 Anos < /= 5 Anos
10	< 2 Anos

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

$$AC = (a \times 25\%) + (b \times 15\%) + (c \times 30\%) + (d \times 30\%)$$

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:

1. 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;
2. fluência na língua inglesa, escrita e falada;
3. conhecimentos de informática na ótica do utilizador;

4. 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;
5. 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;
6. 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:

$$EPS = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6) : 6$$

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 redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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 redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e no art. 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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

Doutora Maria Isabel Pires Pereira, Prof.^a Auxiliar da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra

Vogais

Doutora Liliana Cristina Coragem Inverno, Prof.^a Auxiliar da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra

Doutora Cristina dos Santos Pereira Martins, Prof.^a Associada da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra