

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, P048-21-10838

Aos catorze dias do mês de julho de dois mil e vinte um, por videoconferência, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Jorge Filipe Batista China, Diretor do Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação (SGSIIC) da Universidade de Coimbra (UC), na qualidade de Presidente, Nelson Gonçalves Costa, Chefe de Divisão de Sistemas de Informação (DSI) da UC e Luís Manuel da Silva, Especialista de Informática Grau 1 Nível 2 da mesma Divisão, 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 constituição **de reserva de recrutamento na carreira e categoria de Especialista de Informática, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

- Funções de conceção e aplicação na área de engenharia de software, nos termos da alínea c), do n.º 1 e do n.º 5 do artigo 2.º da Portaria n.º 358/2002, de 03 de abril, em particular:

Análise dos requisitos e conceção lógica dos sistemas de informação, especificando as aplicações e programas informáticos, as entradas e saídas, os modelos de dados e os esquemas de processamento;

Projeção, desenvolvimento e documentação das aplicações e programas informáticos, assegurando a sua integração nos sistemas de informação existentes e compatibilidade com as plataformas tecnológicas utilizadas;

Instalação, configuração, assegurando a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos e definindo as respetivas regras de segurança e recuperação e os manuais de utilização;

Elaboração de rotinas e programas utilitários, e definir procedimentos de uso geral necessários a uma fácil e correta utilização dos sistemas aplicativos instalados; e,

Colaboração na formação e prestação de apoio aos utilizadores na operação dos sistemas aplicativos e produtos de microinformática e na programação de procedimentos de interrogação de ficheiros e bases de dados.

- As funções a exercer prendem-se com o desenvolvimento e evolução de aplicações e programas informáticos predominantemente em ambiente Web, assegurando a compatibilidade com as plataformas tecnológicas utilizadas na Universidade de Coimbra.

- Considerando que estas têm caráter permanente, o **perfil de competências deve obedecer ao seguinte:**

- Competências técnicas:

Linguagens de programação orientadas a objetos;

Análise de requisitos e especificação;

Representação de lógica de negócio usando notação BPMN;

Modelação de dados;

Elaboração de interfaces de utilizador simples, consistentes e de fácil utilização;

Web API, REST API e SOAP API; e,

Ferramentas de controlo de versões como GIT ou SVN.

- Outras competências:

Elevada capacidade de relacionamento interpessoal, de cooperação e de trabalho em equipa;

Excelente capacidade de comunicação;

Sentido de responsabilidade e orientação para resultados;

Rigor na execução das tarefas; e,

Fluência na língua inglesa.

- **Valorizam-se conhecimentos em:** Linguagens e tecnologias de programação para a web (python, php, outsystems, HTML5, CSS3, Javascript, Angular, Bootstrap, Django, Laravel).

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Conforme determinado por despacho reitoral exarado a 10 de junho de 2021, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (n.º3 do artigo 30.º da LTFP):
 - Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
 - Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

- Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção (n.º3 do artigo 36.º da LTFP):
 - Avaliação curricular (AC)
 - Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

- Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção (n.º4 do artigo 30.º da LTFP):
 - Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
 - Avaliação psicológica (AP) – método de seleção obrigatório
 - Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

- Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e

não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção(n.º3 do artigo 36.º da LTFP):

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A AVALIAÇÃO CURRICULAR - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 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;
18	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho;
16	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho;
b) Formação profissional e outras valorizações curriculares, realizadas 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	>/= 25 Horas e <50 Horas

10	<25 Horas
8	Sem formação profissional
c) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas	
20	>3 anos
16	>/= 1 ano < /= 3 anos
10	< 1 ano
d) Experiência profissional numa das seguintes linguagens e tecnologias de programação para a web (python, php, outsystems, Angular, Django, Laravel)	
20	>3 anos
16	>/= 1 ano < /= 3 anos
10	< 1 ano
e) Avaliações do desempenho obtidas entre 2015 e 2020 referentes a funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar	
20	1 menção de Desempenho Excelente
16	1 menção de Desempenho Relevante
12	1 menção de Desempenho Adequado
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual)
6	1 menção de Desempenho Inadequado

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

$$AC = (a \times 15\%) + (b \times 15\%) + (c \times 20\%) + (d \times 35\%) + (e \times 15\%)$$

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, 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 e comportamental, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato;
- b) **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, empenho e compromisso com o serviço;
- c) **Conhecimentos e qualidade do percurso académico e profissional:** pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso;
- d) **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.
- e) Conhecimento da organização e missão da Universidade de Coimbra.

Este método será classificado com 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:

$$EPS = (a + b + c + d + e) : 5$$

A PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os conteúdos identificados no aviso de abertura e que constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. Não é permitida consulta de bibliografia. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

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.

A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - visa avaliar, através de relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, prospectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão avaliadas quatro competências escolhidas de entre as mencionadas na tabela de competências em vigor para a respetiva carreira e categoria fixadas pela portaria para Avaliação de Desempenho no exercício de funções públicas.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por um técnico de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, que elaborará o guião para a entrevista com base nas quatro competências que o júri considera mais relevantes para o posto de trabalho a prover, nomeadamente:

- a) Orientação para resultados;
- b) Iniciativa e autonomia;
- c) Relacionamento interpessoal;
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, de acordo com a determinação do Despacho Reitoral exarado a 15/12/2020, e conforme o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual. Para este efeito, serão constituídos conjuntos de 30 (trinta) candidatos.

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:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também 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:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que **CF** = Classificação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica, **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências 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 art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 66.º da LTFP.

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 Entrevista Profissional de Seleção;
- b) Valoração da Prova de Conhecimento ou da Avaliação Curricular;

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.

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

(Jorge Filipe Batista China)

Vogais

(Nelson Gonçalves Costa)

(Luís Manuel da Silva)

Anexo I

Temas a abordar:

Organização e estrutura da Universidade;

Programação em linguagens e frameworks de programação para web;

Sistemas de gestão de BD;

Utilização de ferramentas de versionamento de código;

Noções gerais de gestão e arquitetura de sistemas de informação;

Noções gerais de infraestruturas tecnológicas.

Programação Python;

Programação OutSystems;

Programação Angular;

Programação PHP;

Formatação em HTML5, CSS3;

Frameworks Django e Laravel.

Webgrafia recomendada:

<https://www.python.org/>

<https://www.djangoproject.com/>

<https://angular.io/>

<https://www.outsystems.com>

<https://www.php.net/>

<https://laravel.com/>

<https://www.w3schools.com/>

<https://www.w3.org/>

<https://git-scm.com/doc>

<https://www.uc.pt>