



ATA N.º 1

Amor
Silva
Rita

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-21-11077

Aos 25 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, na Biblioteca das Ciências da Saúde da Universidade de Coimbra, pelas 11:00, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor Manuel Amaro de Matos Santos Rosa, Diretor da Biblioteca do Pólo das Ciências da Saúde da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, a Dr.ª Sandra Carla Borges de Lima, Técnica Superior da Biblioteca do Pólo das Ciências da Saúde da Universidade de Coimbra e a Dr.ª Rita Catarina Mendes Guerreiro, Técnica Superior da Biblioteca do Pólo das Ciências da Saúde 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 carreira e categoria de Assistente Técnico, 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 destina-se ao desempenho de funções, na área de biblioteca e documentação, na Biblioteca das Ciências da Saúde da Universidade de Coimbra, nomeadamente: tratamento técnico documental nas suas várias etapas (carimbagem, registo, catalogação, classificação, indexação, cotação e etiquetagem, arrumação e difusão da informação) e independentemente da sua tipologia ou suporte (monografias, periódicos, material não livro, recursos eletrónicos e livro antigo), gestão de Kardex, normalização de registos e validação de pontos de acesso no catálogo integrado, depósito de documentos no repositório científico da Universidade de Coimbra, pesquisa bibliográfica e recuperação de informação científica em bases de dados especializadas, desenvolvimento e divulgação periódica de bibliografias temáticas, segundo indicadores bibliométricos de desempenho científico, acolhimento de docentes, discentes, colaboradores e utentes externos, gestão do serviço de empréstimo e registo de utilizadores, gestão do serviço de leitura e depósitos, e outras funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, inerentes ao serviço da Biblioteca.

Serão valorizados os candidatos que tenham disponibilidade para o exercício de funções em regime de trabalho por turnos, e que tenham, comprovadamente: ♣ Curso Técnico-Profissional de Biblioteca e Documentação ou equivalente; ♣ Experiência em atendimento de utilizadores em biblioteca universitária na área das ciências da saúde; ♣ Conhecimentos e experiência de utilização de sistemas integrados de informação bibliográfica, preferencialmente Millennium; ♣ Conhecimentos e experiência em organização e tratamento documental de fundos bibliográficos (ISBD consolidada, Regras Portuguesas de Catalogação, Marc 21 (Machine Readable Cataloging), CDU (Classificação Decimal Universal) e MeSH (Medical Subject Headings) thesaurus; ♣ Conhecimentos e experiência de pesquisa em bases de dados científicas (bibliográficas e bibliométricas) e linguagens controladas na área das ciências da saúde; ♣ Conhecimentos de informática na ótica do utilizador; ♣ Conhecimentos sólidos de língua inglesa.

Habilitação literária exigida: 12.º ano de escolaridade ou equiparado.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 05/10/2021, 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 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 serão os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Mun
Cliff
Ar

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, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
18	Superior à legalmente exigida
16	Legalmente exigida
Acrescerão 2 valores aos níveis acima referidos, até ao máximo de 20 valores	Ser detentor de: a) Curso Técnico-Profissional de Biblioteca, Arquivo e Documentação, ou b) Curso EFA de Técnico de Informação, Documentação e Comunicação, ou c) Cursos Tecnológicos, das escolas profissionais ou das escolas especializadas de ensino artístico na área da Informação, Documentação e Arquivo, ou d) Cursos que confirmam certificado de qualificação profissional de nível III em área relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
B. 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
10	< 30 horas
8	Sem formação profissional
C. 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 5 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, período igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período inferior a 2 anos.
0	Exercício de outras funções, independentemente do número de anos
D. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)	

Handwritten signature and initials:
Handwritten signature
SLI.
Rk

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
16	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
10	Outros níveis de conhecimento
0	Sem 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:

$$AC = (a \times 30\%) + (b \times 10\%) + (c \times 40\%) + (d \times 20\%)$$

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. 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 e profissional.
- c. 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.
- d. Integração Sócio Laboral: apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores, superiores hierárquicos e utilizadores, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e disponibilidade para trabalhar em grupo/equipa em regime de trabalho por turnos.

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:

$$EPS = (a + b + c + d) : 4$$



Amo
 2019
 Rk

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:

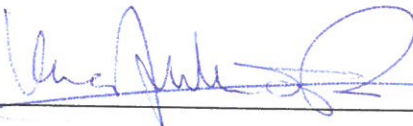
- a) Valoração da Experiência Profissional;
- b) Valoração da Habilitação académica de base.
- b) Valoração Formação Profissional;

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.

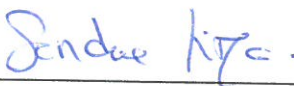
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente cata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente

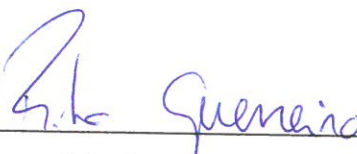


Manuel Amaro de Matos Santos Rosa

Vogais



Sandra Carla Borges de Lima



Rita Catarina Mendes Guerreiro