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 | P048-20-10427.

Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, por videoconferência, pelas 16 horas, através da plataforma Zoom (endereço https://videoconf-colibri.zoom.us/j/81371982203?pwd=dUk2UElPMkVDZitYU1VlY29GaEhMdz09), reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, José Pedro de Matos Paiva, na qualidade de Presidente, Saul António Gomes Coelho da Silva e Isabel Maria Henriques Ferreira da Mota Mónica de Oliveira, 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 a termo resolutivo certo, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caraterização:

- Atividades de gestão científica e administrativa no Centro de História da Sociedade e da Cultura, no âmbito do financiamento programático com a referência UIDB/00311/2020, ao abrigo do PEP UI0200.111

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em História.

Os/as candidatos/as deverão, ainda, deter um domínio mínimo de língua inglesa certificado ao nível C1.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Conforme determinado por despacho reitoral exarado a 15/02/2021, 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), um método de seleção aos/às candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 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 aos/às candidatos/as serão os que se indicam de seguida.

Aos/Às candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)

- Entrevista profissional de seleção (EPS)

Aos/Às candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados/as os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)

- Entrevista profissional de seleção (EPS)

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/as candidatos/as, 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 relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
17	Doutoramento
16	Mestrado relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
12	Mestrado
10	Licenciatura
b. Valorização curricular	
20	Frequência de cursos não conferentes de grau, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos últimos 5 anos
14	Frequência de cursos não conferente de grau

10	Sem frequência de cursos 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 < 100 Horas
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
e. Avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 anos	
20	2 menções de Desempenho Excelente
16	2 menções de Desempenho Relevante
12	2 menções de Desempenho Adequado
4	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado / Insuficiente
10	Para os/as candidatos/as que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021).

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

$$AC = (a \times 60\%) + (b \times 5\ \%) + (c \times 5\ \%) + (d \times 25\%) + (e \times 5\ \%)$$

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/a entrevistado/a, 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/a candidato/a.

2. Fluência na língua inglesa falada.

3. Conhecimentos de informática adequados ao exercício da função.

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/a candidato/a 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/a candidato/a 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/a candidato/a 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, prospectivamente, 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/as, de acordo com a determinação reitoral constante do despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no n.º1 e n.º3 do art. 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos/as candidatos/as aos/às 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:

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

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as é unitária.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem caráter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles tenham desistido.

Em caso de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, e artigo 66.º da LTFP.

A ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- Valoração da habilitação académica de base.

- Valoração da experiência profissional;

- Valoração da 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/as candidatos/as detentores de relação jurídica de emprego público previamente constituída, aprovados/as 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 ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

Assinado por : **José Pedro de Matos Paiva**
Num. de Identificação: BI04411976
Data: 2021.03.03 14:38:37 +0000

Presidente

CHAVE MÓVEL

Vogais

Isabel Ferreira da Mota