



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-22-11513

Aos dez dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, às 09h00, por videoconferência, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Luís Carlos Bento Rodrigues, Administrador Adjunto e Chefe de Gabinete do Reitor, na qualidade de Presidente, Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, e Catarina Sofia Ventura Parrado Baptista Moniz, Adjunta do Gabinete do Reitor, 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 Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

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 diversas áreas de atuação da Universidade de Coimbra, em particular na área de gestão de recursos humanos, gestão financeira, gestão académica e gestão de projetos.

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

As funções deverão ser exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Os candidatos devem deter conhecimentos de informática na ótica do utilizador e fluência na língua inglesa, escrita e falada.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 22/02/2022, 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

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
18	Duas Licenciaturas e um Mestrado <u>ou</u> uma Licenciatura e dois Mestrados <u>ou</u> Licenciatura Pré-Bolonha e Mestrado
16	Licenciatura com classificação igual ou superior a 16 valores <u>ou</u> Licenciatura Pré-Bolonha com classificação igual ou superior a 14 valores <u>ou</u> Mestrado com classificação igual ou superior a 16 valores
14	Licenciatura com a classificação de 14 ou de 15 valores <u>ou</u> Licenciatura pré-Bolonha com classificação inferior a 14 valores <u>ou</u> Mestrado com classificação inferior a 16 valores
12	Licenciatura com classificação de 12 ou de 13 valores
10	Licenciatura com classificação inferior a 12 valores

B. Valorização Curricular relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	Conclusão de curso não conferente de grau - de especialização avançada - conferido por uma instituição de ensino superior, nos últimos 5 anos, com avaliação final positiva
18	Conclusão de curso não conferente de grau - de especialização avançada - conferido por uma instituição de ensino superior, nos últimos 5 anos, sem avaliação final
16	Conclusão de curso não conferente de grau - de especialização - conferido por uma instituição de ensino superior, nos últimos 5 anos, com avaliação final positiva <u>ou</u> conclusão de, pelo menos, uma unidade curricular isolada de Mestrado, com avaliação final positiva, nos últimos 5 anos
14	Conclusão de curso não conferente de grau - de especialização - conferido por uma instituição de ensino superior, nos últimos 5 anos, sem avaliação final <u>ou</u> conclusão de, pelo menos, uma unidade curricular isolada de Mestrado, sem avaliação, nos últimos 5 anos
12	Conclusão de curso não conferente de grau - de formação - conferido por uma instituição de ensino superior, nos últimos 5 anos, com avaliação final positiva <u>ou</u> conclusão de, pelo menos, uma unidade curricular isolada de Licenciatura, com avaliação final positiva, nos últimos 5 anos
10	Conclusão de curso não conferente de grau - de formação - conferido por uma instituição de ensino superior, nos últimos 5 anos, sem avaliação final <u>ou</u> conclusão de, pelo menos, uma unidade curricular isolada de Licenciatura, sem avaliação, nos últimos 5 anos
8	Sem frequência de curso não conferente de grau, nos últimos 5 anos
C. Formação profissional e outras valorizações curriculares, realizadas nos últimos 5 anos, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	>/= 200 Horas
18	>/= 160 Horas
16	>/= 120 Horas
12	>/= 80 Horas
10	<40 Horas
8	Sem formação profissional e outras valorizações curriculares, realizadas nos últimos 5 anos
D. 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 e seis meses < /= 3 anos
10	< 1 ano e 6 meses
8	Sem experiência profissional
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
F. Atividades Extracurriculares devidamente comprovadas, realizadas nos últimos 5 anos	
20	Pelo menos três atividade das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública; voluntário em evento internacional/nacional; experiência de mobilidade; estágio no estrangeiro; estudante-atleta; estudante integrado em atividades culturais; outra atividade reconhecida pelo júri como Atividade Extracurricular

16	Pelo menos duas atividades das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública; voluntário em evento internacional/nacional; experiência de mobilidade; estágio no estrangeiro; estudante-atleta; estudante integrado em atividades culturais; outra atividade reconhecida pelo júri como Atividade Extracurricular
12	Pelo menos uma atividade das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública; voluntário em evento internacional/nacional; experiência de mobilidade; estágio no estrangeiro; estudante-atleta; estudante integrado em atividades culturais; outra atividade reconhecida pelo júri como Atividade Extracurricular
8	Nenhuma das atividades referidas

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

$$AC = (a \times 25\%) + (b \times 10\%) + (c \times 15\%) + (d \times 25\%) + (e \times 10\%) + (f \times 15\%)$$

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 e comportamental, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato;
- b. Fluência na língua inglesa;
- c. Conhecimentos de informática adequados ao exercício da função;
- d. 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;
- e. 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;
- f. Conhecimento da organização e missão da Universidade de Coimbra.

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:



$$EPS = (a + b + c + d + e + f) : 6$$

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches de 15 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.

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 sua redação atual. Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos, serão adotados 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.



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

Luís Carlos Bento Rodrigues, Administrador Adjunto e Chefe de Gabinete do Reitor

Vogais,

Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

Catarina Sofia Ventura Parrado Baptista Moniz, Adjunta do Gabinete do Reitor