

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 POR TEMPO INDETERMINADO, P048-20-10260

Aos nove dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Luís Carlos Bento Rodrigues, Chefe de Gabinete do Reitor, na qualidade de Presidente, Carlos Alberto Pais de Azevedo Aguiar, Diretor do Serviço de Gestão Financeira e Nuno Miguel de Sousa e Santos Pereira Patão, Chefe de Divisão de Orçamento e Conta, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.

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 por tempo indeterminado, 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, na área financeira, 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, de natureza financeira, 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.

No que concerne às habilitações literárias, é exigida a licenciatura em Ciências Empresariais, em Economia e/ou afins.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Conforme determinado por despacho reitoral exarado a 3 de dezembro de 2020, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- **Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (n.º 3 do artigo 30.º e n.ºs 1 e 5 do artigo 36.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.ºs 2, 3 e 5 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.º 4 do artigo 30.º e n.ºs 1 e 5 do artigo 36.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 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.ºs 2, 3 e 5 do artigo 36.º da LTFP):**
 - Avaliação curricular (AC) - método de seleção obrigatório

- Entrevista de avaliação de competências (EAC) - método de seleção obrigatório
- 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, 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 |
| 18 | Mestrado com classificação igual ou superior a 18 valores <u>e</u> Licenciatura com classificação igual ou superior a 18 valores |
| 16 | Mestrado com classificação igual ou superior a 16 valores <u>e</u> Licenciatura com classificação igual ou superior a 16 valores |
| 14 | Mestrado com classificação igual ou superior a 14 valores <u>ou</u> Licenciatura com classificação igual ou superior a 14 valores |
| 12 | Mestrado com classificação igual ou superior a 12 valores <u>ou</u> Licenciatura com classificação igual ou superior a 12 valores |
| 10 | Mestrado |
| 0 | Licenciatura com classificação igual ou inferior 11 valores |

| b. Valorização Curricular relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função | |
|--|---|
| 20 | Conclusão de cursos não conferentes de grau - de especialização avançada, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 10 anos, com avaliação final positiva |
| 16 | Conclusão de cursos não conferentes de grau - de especialização, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 10 anos, com avaliação final positiva |
| 14 | Conclusão de cursos não conferentes de grau - de formação, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 10 anos, com avaliação final positiva |
| 12 | Conclusão de, pelo menos, uma unidade curricular isolada de curso conferente de grau, nos últimos 10 anos, com avaliação final positiva |
| 10 | Conclusão de cursos não conferentes de grau ou de unidade curricular isolada de curso conferente de grau, nos últimos 10 anos, sem avaliação final |
| 0 | Sem frequência de cursos não conferentes de grau, nos últimos 10 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 | 400 Horas |
| 18 | 360 horas |
| 16 | 320 Horas |
| 14 | 280 Horas |
| 12 | 240 Horas |

| | |
|--|--|
| 10 | 200 Horas |
| 8 | 160 Horas |
| 6 | 120 Horas |
| 4 | 80 Horas |
| 2 | 40 Horas |
| 0 | Sem formação profissional |
| <p>d. Experiência profissional com incidência na realização de funções caracterizadoras do posto de trabalho, e respetiva duração. A experiência profissional deve ser devidamente comprovada pelo(s) superior(es) hierárquico(s)</p> | |
| 20 | Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho por período = ou > a 3 anos, com evidência de 5 ou mais iniciativas/atividades com impacto positivo. |
| 16 | Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho por período = ou > a 1 ano, com evidência de 3 ou mais iniciativas/atividades com impacto positivo. |
| 10 | Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho por período = ou > a 1 ano, sem evidências de iniciativas/atividades. |
| 0 | Exercício de funções inerentes ao posto de trabalho por período < a 1 ano. |
| <p>e. Avaliações do desempenho obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, se aplicável, referentes a funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar</p> | |
| 20 | 1 menção de Desempenho Excelente, sem menção de Desempenho Inadequado |
| 16 | 1 menção de Desempenho Relevante, sem menção de Desempenho Inadequado |
| 12 | Desempenho Adequado, sem menção de Desempenho Inadequado |

| | |
|--|--|
| 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) |
| 0 | 1 menção de Desempenho Inadequado |
| f. Atividades Extracurriculares devidamente comprovadas, designadamente constantes do Suplemento ao Diploma | |
| 20 | Pelo menos duas atividades das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário em evento internacional/nacional, ou experiência de mobilidade ou estágio no estrangeiro, ou estudante-atleta, ou estudante integrado em atividades culturais, nos últimos 5 anos; |
| 15 | Pelo menos uma atividade das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário em evento internacional/nacional, ou experiência de mobilidade ou estágio no estrangeiro, ou estudante-atleta, ou estudante integrado em atividades culturais, nos últimos 5 anos; |
| 10 | Outras atividades extracurriculares consideradas pelo júri relevantes, desde que devidamente comprovadas, nos últimos 5 anos. |
| 0 | Nenhuma atividade extracurricular comprovada |

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

$$AC = (a \times 25\%) + (b \times 10\%) + (c \times 15\%) + (d \times 30\%) + (e \times 10\%) + (f \times 10\%)$$

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) 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 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:

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

A PROVA DE CONHECIMENTOS - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, incluindo as da língua inglesa, 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.

A prova será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação simples, sem anotações ou comentários. 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 trabalhador 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:

- Conhecimentos especializados e experiência;
- Iniciativa e autonomia;
- Orientação para resultados;
- Planeamento e organização.

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: **$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$**

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: **$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$**

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 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 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 avaliados na Entrevista Profissional de Seleção:

- a) Motivação e interesse;
- b) Conhecimentos e qualidade do percurso académico e profissional;
- c) Conhecimento da organização e missão da Universidade de Coimbra.

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

Vogais

Carlos Alberto Pais de Azevedo Aguiar

Nuno Miguel de Sousa e Santos Pereira Patão

Anexo I

Temas da prova de conhecimentos:

A prova incide sobre questões transversais à Administração pública em geral e às atividades concretas desenvolvidas pelas instituições de ensino superior público em particular, designadamente nas áreas de gestão recursos humanos, gestão financeira e orçamental, gestão de projetos e gestão académica.

Bibliografia e legislação de apoio à prova de conhecimentos (na sua redação atual):

1. Estatutos da Universidade de Coimbra, homologados pelo Despacho Normativo n.º 43/2008, de 21 de agosto;
2. Plano Estratégico da Universidade de Coimbra 2019-2023 (versão pública);
3. Relatório de Gestão e Contas Consolidado da Universidade de Coimbra do ano 2019;
4. Regulamento da Administração da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 53/2020;
5. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;
6. Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
7. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com o Código do Trabalho;
8. Estatuto da Aposentação, Decreto-lei nº 498/72 de 9 de dezembro, conjugada com Lei de Bases da Segurança Social, aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro;
9. Lei 66-B/2017, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;
10. Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro;
11. Regulamento de Recrutamento e Contratação de Pessoal Docente da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 330/2016, de 29 de março;
12. Estatuto do Bolseiro de Investigação Científica, aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto;
13. Regulamento de Bolsas de Investigação da FCT;
14. Regulamento Específico do Domínio da Competitividade e Internacionalização (RECI);
15. Annotated Model Grant Agreement – H2020 Programme;
16. Regime de Contratação de Doutorados, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto;

17. Regulamento de recrutamento, contratação, prestação de serviço e avaliação de doutorados contratados a termo, na Universidade de Coimbra, ao abrigo do regime previsto no Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, Regulamento n.º 334/2018;
18. Regulamento Académico da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 805-A/2020;
19. Lei de Enquadramento Orçamental - aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro (com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 41/2020, de 18 de agosto);
20. Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, que aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP);
21. Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA) - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro (com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 22/2015, de 17 de março);
22. Procedimentos necessários à aplicação da LCPA e à operacionalização da prestação de informação - Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho;
23. Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho - Estabelece o regime da administração financeira do Estado;
24. Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro - Estabelece o regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas, bem como a estrutura das classificações orgânicas aplicáveis aos organismos que integram a administração central;
25. Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP), na sua versão atual;
26. Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, que fixa o Orçamento do Estado para 2021;
27. Código do Imposto Sobre o Valor Acrescentado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 394-B/84, de 26 de dezembro, na sua versão atual;
28. Código do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro na sua versão atual;
29. Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/88, de 30 de novembro na sua versão atual;
30. Instruções emitidas pela Direção Geral do Orçamento relativas aos procedimentos e obrigações de âmbito orçamental, disponíveis em https://www.dgo.gov.pt/instrucoes/Paginas/Instrucoes_Ano.aspx?Ano=2020
31. Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho - Estabelece o regime da administração financeira do Estado;
32. Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP);
33. Decreto-Lei n.º 398/98, de 17 de dezembro, que aprova a Lei Geral Tributária;
34. Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro, que aprova o Código de Procedimento e de Processo Tributário;
35. Decreto-Lei n.º 280/2007, de 07 de agosto, que estabelece o regime jurídico do património imobiliário público;
36. Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março, que aprova o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos;