



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-20-10638

Ao primeiro dia do mês de Julho de dois mil e vinte e um, pelas 14 horas, através da utilização de meios eletrónicos à distância nos termos do art. 5.º, n.º 1 da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Doutor Miguel de Sá e Sousa de Castelo Branco, Professor Catedrático da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra e Diretor do Instituto de Ciências Nucleares Aplicadas à Saúde, na qualidade de Presidente, Doutor João Miguel Seabra Castelhana, Investigador Doutoramento do Instituto de Ciências Nucleares Aplicadas à Saúde, e Doutor Antero José Afonso Abrunhosa, Investigador Principal do Instituto de Ciências Nucleares Aplicadas à Saúde, 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 dois postos de trabalho da categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por termo resolutivo incerto, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

Perfil 1: Aquisição, análise de neuroimagem e abordagens causais de neuroengenharia baseadas em modelos de conectividade e estimulação magnética transcraniana, no âmbito do projeto PTDC/PSI-GER/1326/2020.

Perfil 2: Desenho de experiências incluindo recolha e análise de dados, incluindo em modelos psicofísicos de neurociência cognitiva da perceção da cor e movimento e aprendizagem perceptual, aquisição comportamental e de dados neuroimagiológicos de plasticidade cerebral, no âmbito do projeto PTDC/PSI-GER/1326/2020

Habilitações literárias exigidas:

Perfil 1: **Licenciatura em Engenharia Biomédica, Informática, Física, eletrotécnica ou Ciências Exatas afins.**

Perfil 2: **Licenciatura em Engenharia Biomédica, Física, eletrotécnica ou Ciências Exatas afins, Psicologia ou Biologia.**

Os candidatos deverão, no caso do Perfil 1, deter competências em neuroengenharia que permitam recolher e analisar dados de neuroimagem e neurociência cognitiva da percepção da cor e movimento, numa perspetiva neurocomputacional. E, no caso do Perfil 2, deter competências em neurobiologia que permitam recolher e analisar dados de neuroimagem e neurociência cognitiva da percepção da cor e movimento, numa perspetiva neurocientífica e psicobiológica.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 13/02/2021, foi determinada (de acordo com o estatuído no n.º 6 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06 e nos art.ºs 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual) a aplicação do método de seleção avaliação curricular. 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 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:

(exemplo)

a. Habilitação académica	
20	Doutoramento relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
18	Doutoramento
16	Mestrado relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função

12	Mestrado, relacionado ainda que de forma indireta, com a área a que o posto de trabalho diz respeito.
10	Licenciatura
b. Valorização curricular	
20	Conclusão de cursos não conferentes de grau, ou de bolsas de investigação em projetos competitivos com plano de trabalhos concluído, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos últimos 5 anos
16	Frequência de rotações laboratoriais em cursos acreditados, ou de bolsas de investigação em projetos competitivos com plano de trabalhos parcialmente concluído relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos últimos 5 anos
12	Frequência de cursos não conferentes de grau, ou de bolsas relacionados, ainda que de forma indireta, com a área de trabalho relativa ao posto de trabalho a concurso
8	Sem frequência de cursos não conferentes de grau, nem bolsas nem rotações laboratoriais
c. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, incluindo trabalho em Unidades de investigação com avaliação pública, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente, com incidência em desenho experimental, análise de dados ou aquisição experimental	
20	>/= 100 Horas
16	>/= 50 Horas e < 50Horas
12	>/= 30 Horas e < 50 Horas
0	Sem formação ou aperfeiçoamento profissional
d. Experiência profissional ou afim 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
0	Sem experiência na área
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
6	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado / Insuficiente
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011).

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

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

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:

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 candidato;
2. fluência na língua inglesa, escrita e falada, nomeadamente na área científica
3. conhecimentos de informática na ótica do utilizador, nomeadamente na área científica;
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 candidato 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 candidato 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 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.

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:

$$EPS = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6) : 6$$

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches 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 redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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 redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e no art. 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 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.

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 do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

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

Doutor Miguel de Sá e Sousa de Castelo Branco, Professor Catedrático da Faculdade de Medicina da
Universidade de Coimbra e Diretor do Instituto de Ciências Nucleares Aplicadas à Saúde

Vogais

Doutor João Miguel Seabra Castelhana, Investigador Doutorado do Instituto de Ciências Nucleares
Aplicadas à Saúde

Doutor Antero José Afonso Abrunhosa, Investigador Principal do Instituto de Ciências Nucleares
Aplicadas à Saúde