



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINÁVEL – TERMO RESOLUTIVO CERTO | P048-21-11376

Aos oito (08) dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, por videoconferência, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Doutor Sérgio José Antunes Timóteo, Investigador Doutorado de Nível Inicial no Departamento de Ciências da Vida da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Doutor Ruben Huttel Heleno, Professor Auxiliar no Departamento de Ciências da Vida da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra e Doutor Jaime Albino Ramos, Professor Associado com Agregação no Departamento de Ciências da Vida da Faculdade de Ciências e Tecnologia 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 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 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, nomeadamente no desenvolvimento e análise da valoração dos serviços e ecossistemas; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres no âmbito de projeto, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas do serviço, nomeadamente na recolha, organização e gestão de informação relevante no âmbito das suas tarefas; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Projeto “PTDC/BLA-ECO/1983/2020 - O papel da dispersão de sementes na regeneração de comunidades biológicas pós-fogo”.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Gestão e/ou Economia.

Requisitos preferenciais/outros requisitos: Ser detentor de Mestrado ou Doutoramento em áreas relevantes para o projeto, possuir experiência na avaliação e valoração económica de serviços dos



ecossistemas, ser autor de publicações relevantes na área da análise dos serviços de ecossistemas, ser proficiente na língua inglesa e ter disponibilidade imediata.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 1 de fevereiro de 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 n.º 3 do art.º 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04), um método de seleção aos candidatos detentores 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 candidatos serão os que se indicam de seguida.

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

- 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:

- 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 25%	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho.
14	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação igual ou superior a 17.
10	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho.
B. PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS RELEVANTES NA ÁREA CIENTÍFICA DO PROJECTO – 25%	
20	Mais de 4 publicações relevantes para a área científica do projeto.
14	Entre 1 e 4 publicações relevantes para a área científica do projeto.
10	Sem publicações relevantes para a área científica do projeto.
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS 20%	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 3 anos.
14	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 3 anos e superior a 1 ano.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 1 ano.
0	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos.
D. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS) 15%	
20	Utilizador avançado, com nível de conhecimentos igual ou superior a C1 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo
10	Utilizador de nível intermédio a independente, com nível de conhecimentos igual ou superior a B1 e inferior a C1, ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de utilização prolongada da língua em situações de complexidade elevada
0	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa
E. EXPERIÊNCIA NA UTILIZAÇÃO DE R E EM SIG 15%	
20	Com experiência na utilização de R e em SIG
10	Com experiência na utilização de R, ou em SIG
0	Sem experiência na utilização de R e em SIG

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

$$AC = (a \times 25\%) + (b \times 25\%) + (c \times 20\%) + (d \times 15\%) + (e \times 15\%)$$

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. **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;
- b. **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.
- c. **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.
- d. **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;
- e. **Fluência em inglês (falada).**

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:

$$EPS = (a + b + c + d + e) : 5$$

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 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. 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 Habilitação académica de base;
- c) Valoração dos conhecimentos em R e SIG.

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

Assinado por : **Sérgio José Antunes Timóteo**
Num. de Identificação: 11973290
Data: 2022.02.08 15:03:57+00'00'

Doutor Sérgio José Antunes Timóteo
Investigador Doutoramento de Nível Inicial no Departamento de Ciências da Vida da FCTUC

Vogais

Assinado por : **RÚBEN HUTTEL HELENO**
Num. de Identificação: 11883463
Data: 2022.02.08 17:39:47+00'00'

Doutor Ruben Huttel Heleno
Professor Auxiliar no Departamento de Ciências da Vida da FCTUC
Assinado por : **JAIME ALBINO RAMOS**
Num. de Identificação: BI07458750
Data: 2022.02.08 15:56:44+00'00'



Doutor Jaime Albino Ramos
Professor Associado com Agregação no Departamento de Ciências da Vida da FCTUC