



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TERMO RESOLUTIVO CERTO, P048-21-10516

Aos 26 dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, pelas 11 horas, via Zoom, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor Miguel de Sá e Sousa Castelo Branco, Prof. Catedrático da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Doutor João Miguel Seabra Castelhana, Investigador Doutorado de Nível Inicial do Instituto de Ciências Nucleares Aplicadas à Saúde Universidade de Coimbra e Doutor Antero José Afonso de 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 um posto de trabalho da categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por 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, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, bem como de outras atividades de apoio especializado, nas áreas da atuação operativas da estrutura em que se insere o posto de trabalho, designadamente: Desenho de experiências incluindo aquisição e análise de dados, em realidade virtual, movimentos oculares, electroencefalografia e no âmbito do projeto PCIF/SSO/0082/2018.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura na área de Engenharia Biomédica ou Psicologia.

Os candidatos deverão ser detentores de competências em Engenharia Biomédica ou Psicologia Experimental, que permitam adquirir e analisar dados de Experiências Aplicação de Técnicas de Machine Learning, Movimentos Oculares e Realidade Virtual, neurofisiologia e neuroimagem.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 13/02/2021, 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 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	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
18	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação igual ou superior a 16.

16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação igual ou inferior a 16.
14	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação igual ou superior a 16.
10	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação inferior a 16
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
20	>100 Horas (em Técnicas de Machine Learning, Movimentos Oculares e Realidade Virtual, neurofisiologia e neuroimagem; em técnicas de Psicologia Experimental e Investigação Clínica)
16	>/= 50 horas e <100 horas (em Técnicas de Machine Learning, Movimentos Oculares e Realidade Virtual, neurofisiologia e neuroimagem; em técnicas de Psicologia Experimental e Investigação Clínica)
12	>/= 30 horas e <50 horas (em Técnicas de Machine Learning, Movimentos Oculares e Realidade Virtual, neurofisiologia e neuroimagem; em técnicas de Psicologia Experimental e Investigação Clínica)
8	Sem formação profissional
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados, no contexto da investigação relacionada com o perfil, alcançados por período igual ou superior a 4 anos. (em Técnicas de Machine Learning, Movimentos Oculares e Realidade Virtual, neurofisiologia e neuroimagem; ou em técnicas de Psicologia Experimental e Investigação Clínica)
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados, no contexto da investigação relacionada com o perfil, alcançados por período entre os 2 anos e inferior a 4 anos. (em Técnicas de Machine Learning, Movimentos Oculares e Realidade Virtual, neurofisiologia e neuroimagem; ou em técnicas de Psicologia Experimental e Investigação Clínica)
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, no contexto da investigação relacionada com o perfil, por período inferior a 2 anos. (em Técnicas de Machine Learning, Movimentos Oculares e Realidade Virtual, neurofisiologia e neuroimagem; ou em técnicas de Psicologia Experimental e Investigação Clínica)
10	Exercício de funções similares com prova de adequação às funções do posto de trabalho
0	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos.
D. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA AOS ÚLTIMOS 3 ANOS	
20	2 menções de Desempenho Excelente
16	2 menções de Desempenho Relevante / Muito Bom ou classificação superior
12	2 menções de Desempenho Adequado
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 da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual).
0	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado/Insuficiente

E. EXPERIÊNCIA EM ESTUDOS DE INVESTIGAÇÃO USANDO AS TÉCNICAS DEFINIDAS PARA CADA PERFIL	
20	Prova de participação na aquisição e/ou análise de pelo menos 20 datasets de investigação clínica
10	Prova de participação na aquisição e/ou análise de pelo menos 20 datasets de investigação clínica
0	Sem Prova de participação na aquisição e/ou análise de pelo menos 20 datasets de investigação clínica

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

$$AC = (a \times 10 \%) + (b \times 20 \%) + (c \times 50 \%) + (d \times 10 \%) + (e \times 10 \%)$$

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:

- a. 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;
- b. Fluência na língua inglesa, escrita e falada;
- c. Conhecimentos de informática na ótica do utilizador;
- 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 e empenho numa constante atualização técnica.
- e. 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.
- f. 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:

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

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 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.

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 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

Doutor Miguel de Sá e Sousa Castelo Branco, Prof. Catedrático da Faculdade de Medicina da
Universidade de Coimbra

Vogais

Doutor João Miguel Seabra Castelhana, Investigador Doutoramento de Nível Inicial do Instituto de
Ciências Nucleares Aplicadas à Saúde Universidade de Coimbra

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