



ATA N.º 1

THOM  
[Signature]  
[Signature]

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, P048-21-10550**


Ao primeiro dia do mês de abril de dois mil e vinte e um, reuniram, pelas dezasseis horas, os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor José António Oliveira Martins, Professor Auxiliar do Departamento de História, Estudos Europeus, Arqueologia e Artes da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra e Coordenador do Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX da Universidade de Coimbra (CEIS20), na qualidade de Presidente, a Dra. Marlene Sofia da Silva Taveira, Técnica Superior do Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX- CEIS20 da Universidade de Coimbra, e a Doutora Clara Isabel Calheiros da Silva de Melo Serrano, Professora Adjunta Convidada, Área Científica de Ciências Sociais da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra e vogal da Coordenação do Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX- CEIS20 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 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:

Conteúdo funcional: 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 áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; 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.

Atividades a executar: assistência técnica e apoio aos órgãos de gestão da UI&D (CEIS20); colaboração na análise de dados, manutenção de registos e elaboração de relatórios; revisão e edição de originais para impressão; revisão bibliográfica e recolha de informação usando métodos científicos; apoio à realização

Thom  
C. Branco  


de eventos periódicos e não periódicos promovidos pela UI&D (CEIS20), tudo no âmbito do projeto UIDB/00460/2020.

**Habilitações literárias exigidas:** Licenciatura em uma das seguintes áreas - Secretariado, Administração, Gestão, ou em áreas afins às anteriores.

Serão valorizados conhecimentos informáticos específicos de software de gestão documental, conhecimentos de gestão de projetos editoriais, bem como conhecimentos de inglês.

### MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 22/03/2021, 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), 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 de emprego público 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 (quer sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, quer sejam detentores de vínculo de emprego público a termo resolutivo, quer não possuam vínculo de emprego público) serão os que se indicam de seguida:

- Avaliação curricular (AC) – 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**, 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:





THOM  
 Aguiar

<b>A. HABILITAÇÃO ACADÊMICA</b>	
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
12	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
<b>B. VALORIZAÇÃO CURRICULAR</b>	
20	Conclusão de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, na área para a qual é aberto o concurso, nos últimos cinco anos
16	Frequência de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, na área para a qual é aberto o concurso, nos últimos cinco anos
10	Sem frequência de cursos não conferentes de grau, nos últimos cinco anos
<b>C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS, RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO</b>	
20	>100 Horas
16	>/= 50 horas e <100 horas
12	>/= 30 horas e <50 horas
8	Sem formação profissional
<b>D. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS</b>	
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 quatro anos
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período entre os dois anos e inferior a quatro anos
16	Exercício de outras funções em áreas de secretariado e/ou trabalho editorial, consideradas relevantes para a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período superior a quatro anos
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a dois anos



THOM  
Carmo  
*[Signature]*

12	Exercício de outras funções em áreas de secretariado e/ou trabalho editorial, consideradas relevantes para a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, por um período até quatro anos
0	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos
<b>E. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)</b>	
20	Utilizador avançado, com nível de conhecimentos C2 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de domínio da língua como falante equivalente a nativo
15	Utilizador independente, com nível de conhecimentos C1 ou equivalente, atestado por Escola Idónea/Certificada, ou evidência clara de utilização prolongada da língua em situações de complexidade elevada
10	Utilizador independente, com nível de conhecimentos B2 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
<b>F. CONHECIMENTOS DE INFORMÁTICA NA PERSPETIVA DO UTILIZADOR</b>	
20	Utilizador avançado de plataformas de gestão editorial, de gestão curricular e de páginas web.
16	Conhecimentos intermédios de plataformas de gestão editorial, de gestão curricular e de páginas web.
10	Conhecimentos básicos de plataformas de gestão editorial, de gestão curricular e de páginas web.


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

$$AC = (a \times 40\%) + (b \times 5\%) + (c \times 5\%) + (d \times 30\%) + (e \times 10\%) + (f \times 10\%)$$

**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



THOM  
Osmano  


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. 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.
- d. 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.
- e. 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:

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

#### APLICAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

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.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme estipulado no n.º 10, do artigo 9.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



THOM  
Ogassano

valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 65\%) + (EPS \times 35\%)$$

Em que **CF** = Classificação Final, **AC** = Avaliação Curricular, e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

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.

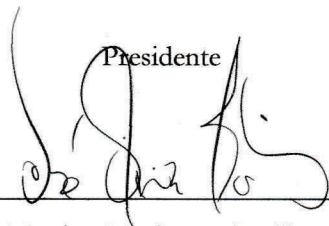
A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da Experiência Profissional;
- b) Valoração da Formação Profissional;
- c) Valoração da Habilitação académica de base.

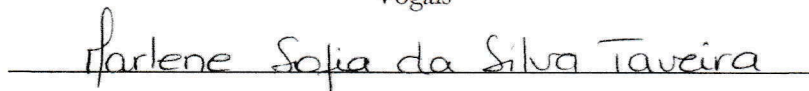
Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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.

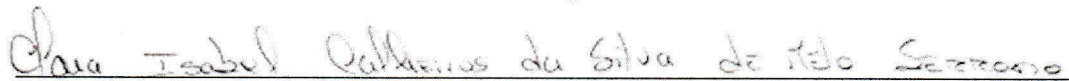
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente cata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente  


Doutor José António Oliveira Martins, Professor Auxiliar do Departamento de História,  
Estudos Europeus, Arqueologia e Artes da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra  
e Coordenador do CEIS20

Vogais  


Dra. Marlene Sofia da Silva Taveira, Técnica Superior do Centro de Estudos Interdisciplinares  
do Século XX da Universidade de Coimbra (CEIS20)



Doutora Clara Isabel Calheiros da Silva de Melo Serrano, Professora Adjunta Convidada,  
Área Científica de Ciências Sociais da Escola Superior de Educação do  
Instituto Politécnico de Coimbra e vogal da Coordenação do Centro de Estudos Interdisciplinares  
do Século XX da Universidade de Coimbra (CEIS20)