



L.  
Beis  
APTE

## ATA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA A CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-21-10650

Aos trinta e um dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, pelas 14.30h, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Luís Carlos Bento Rodrigues, Chefe de Gabinete do Reitor e Administrador Adjunto da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Helena Cristina Vaz Serra Pacheco Morais Azevedo Mendes, Diretora do Serviço de Promoção e Gestão da Investigação da Universidade de Coimbra e Alexandre Miguel Marques Pimentel Leal, Chefe da Divisão de Projetos e Atividades 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 constituição de reserva de recrutamento, a termo resolutivo incerto, para a categoria de Técnico Superior, na Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

#### **Caracterização do(s) posto(s) de trabalho):**

##### **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.

##### **Competência ou atividade a cumprir ou a executar:**

Designadamente e em particular na área de gestão de projetos:

Organização de processos de candidatura a financiamento competitivo, no âmbito dos quadros estratégicos nacional e europeu;



L  
Vlas  
Amp

Gestão administrativa, económica e financeira de projetos I&DT, prestações de serviços ou atividades e efetuar a prestação de contas;

Identificação e promoção de instrumentos de financiamento para I&DT.

**Nível habilitacional exigido:** Licenciatura

**Requisitos preferenciais:** serão valorizados: a experiência em gestão de ciência, nomeadamente, em acompanhamento e submissão de candidaturas a programas de financiamento competitivo, gestão de projetos, e disseminação de instrumentos de financiamento de I&D; os conhecimentos de plataformas integradas de gestão de informação; o conhecimento e fluência em Inglês; o reconhecimento e familiaridade com organização e detalhe de orçamentos de I&D, nas diversas vertentes de e sistemas de custos.

#### **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 12/04/2021, foi determinada (de acordo com o estatuído no n.º 4 do art.º 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual), a abertura de procedimento concursal a que possam concorrer trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e a termo (certo ou incerto), e, ainda, candidatos sem vínculo de emprego público;

Considerando também que foi igualmente definido, no mesmo despacho (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 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual), 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 (para todos os candidatos identificados no artigo 30.º da LTFP), será a Avaliação Curricular (AC);

Considerando ainda que foi igualmente definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo ou complementar a utilizar no presente procedimento concursal (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) será a Entrevista profissional de seleção (EPS);

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos identificados no artigo 30.º da LTFP (ou seja, candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo e candidatos sem 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 ou complementar

**PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:**

f.  
Rear  
A. M. P.

A **AValiação Curricular** - visa analisar a **qualificação dos candidatos**, ponderando os **elementos de maior relevância para os postos de trabalho** a ocupar futuramente.

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 os postos de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

<b>A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA</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 (CASO SE APLIQUE)</b>	
20	Conclusão de cursos não conferentes de grau - de especialização avançada, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 5 anos, com avaliação final positiva, na área para a qual é aberto o concurso
16	Frequência de cursos não conferentes de grau - de especialização avançada, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 5 anos, com avaliação final positiva, na área para a qual é aberto o concurso
10	Sem frequência de cursos não conferentes de grau - de especialização avançada, conferidos por uma entidade de ensino superior, nos últimos 5 anos, com avaliação final positiva, na área para a qual é aberto o concurso
<b>C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO</b>	
20	>200 Horas
16	>/= 50 horas e <200 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, por período igual ou superior a 2 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período de 6 meses e inferior a 2 anos.
14	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período até 6 meses.
0	Exercício de outras funções, independentemente do número de anos.
<b>E. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)</b>	

1.  
Azer  
MPP

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
10	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
0	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa
<b>F. ASSOCIATIVISMO/VOLUNTARIADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS</b>	
20	Pelo menos duas atividades das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública ou numa Associação na área de atuação das Instituições de Ensino Superior, 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;
16	Pelo menos uma atividade das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública ou numa Associação na área de atuação das Instituições de Ensino Superior, 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	Sem atividades em associações, com utilidade pública ou na área de atuação das Instituições de Ensino Superior, ou sem atividades de voluntariado.

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

$$AC = (a \times 10\%) + (b \times 10\%) + (c \times 15\%) + (d \times 40\%) + (e \times 10\%) + (f \times 15\%)$$

**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. 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.
- g. outro

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:

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

#### APLICAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

De acordo com a determinação reitoral constante do despacho exarado a 12/04/2021, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, através da aplicação, num primeiro momento, à **totalidade dos candidatos**, apenas do **método obrigatório (AC)** e, num segundo momento, pela aplicação do **método facultativo (EPS)** somente a **parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos/as**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, 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 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

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

*Handwritten signature*  
*ACTUEL*

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.

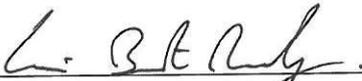
Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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**

  
\_\_\_\_\_  
Luís Carlos Bento Rodrigues

**Vogais**

  
\_\_\_\_\_  
Helena Cristina Vaz Serra Pacheco Morais Azevedo Mendes

  
\_\_\_\_\_  
Alexandre Miguel Marques Pimentel Leal