



## ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE REGULARIZAÇÃO PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DO MAPA DE PESSOAL DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA, RESTRITO A CANDIDATOS ABRANGIDOS PELO PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DE VÍNCULOS PRECÁRIOS (PREVPAP) QUE EXERÇAM OU TENHAM EXERCIDO FUNÇÕES QUE CORRESPONDAM À CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO A CONCURSO, SEM O VÍNCULO JURÍDICO ADEQUADO, RECONHECIDO NOS TERMOS DO ARTIGO 3.º DA LEI N.º 112/2017, DE 29 DE DEZEMBRO | P048-21-10751

Aos **doze** dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas **dez** horas, reuniram na Administração da Universidade de Coimbra, os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Helena Cristina Vaz Serra Pacheco Morais Azevedo Mendes, Diretora do Serviço de Promoção e Gestão da Investigação da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente; Sílvia Cristina da Costa Matias, Chefe da Divisão de Apoio e Promoção da Investigação, do Serviço de Promoção e Gestão da Investigação da Universidade de Coimbra, e Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é de regularização, aberto ao abrigo da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, que estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários (PREVPAP), e tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização: desempenho de funções de grau de complexidade funcional 3, inerentes à carreira e categoria de técnico superior, de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, designadamente:

Apoio técnico à elaboração de candidaturas a projetos de investigação; Pesquisa, identificação e divulgação de oportunidades de financiamento competitivo; Apoio a Unidades de I&D da UC; Organização de sessões de Formação e Informação; Apoio a Formação Avançada.

O procedimento é restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP) que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam à



caracterização do posto de trabalho a concurso, sem o vínculo jurídico adequado, reconhecido nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura

#### MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 5.º e n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, ao procedimento concursal são aplicáveis os métodos de seleção de avaliação curricular (AC) e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a entrevista profissional de seleção (EPS).

A **avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, **sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso** (conforme estipulado pelo n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro).

A **entrevista profissional de seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**PARA A AVALIAÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE PARÂMETROS DE APRECIACÃO E FATORES DE PONDERAÇÃO:**

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR** - visa analisar a **qualificação dos candidatos, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso.**

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A. TEMPO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES CARACTERIZADORAS DO POSTO DE TRABALHO A CONCURSO	
20	Exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso por período igual ou superior a 6 anos.
15	Exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso por período inferior a 6 anos e igual ou superior a 4 anos.
10	Exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso por período inferior a quatro anos.
0	Sem tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso

O resultado final da avaliação deste método será obtido através da classificação obtida no parâmetro único a avaliar, expresso na seguinte fórmula:



## **AC = A**

**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. 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.
- c. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato, nomeadamente a apresentação de trabalhos realizados, para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso.
- d. 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:

$$EPS = (a + b + c + d) : 4$$

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme estipulado no n.º 10, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual.

### **CLASSIFICAÇÃO FINAL**



A classificação final dos candidatos/as (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme o número de candidatos, respetivamente:

Candidato(a) único(a):  $CF = AC$

Mais do que um candidato:  $CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$

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

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

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.

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

---

Helena Cristina Vaz Serra Pacheco Morais Azevedo Mendes

Vogais

---

Sílvia Cristina da Costa Matias

---

Maria Helena da Silva Matos