



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 INCERTO, P048-21-11136

Aos 8 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, na sala de reuniões do Instituto de Genética Médica da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, pelas 9h00, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, o Doutor Fernando de Jesus Regateiro, Professor Catedrático da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Doutor André Gonçalo Dias Pereira, Professor Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra e Doutora Sandra Cristina Farinha Abrantes Passinhas Videira, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito 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 por termo resolutivo incerto, 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: integração da equipa do projeto “Projeto de Capacitação da Região Centro para a Medicina Personalizada/de Precisão, de base genómica”, financiado pelo programa CENTRO2020 e com a referência CENTRO-08-5864-FSE-000039, onde desempenhará as seguintes funções:

- a) a elaboração de um Manual de Boas Práticas no plano ético e jurídico sobre a informação genética dirigido aos profissionais de saúde;
- b) a colaboração na elaboração de informação de acesso universal tendente à promoção da literacia em saúde, por forma a proporcionar uma adequada perceção da Medicina Genómica, por parte dos doentes;
- c) a elaboração de propostas de alteração legislativa ao nível nacional e europeu, caso seja demonstrada a necessidade de tal;
- d) o apoio na construção de procedimentos adequados de obtenção de consentimento, nas regras a implementar relativas à privacidade e proteção de dados, nas regras sobre a constituição e

R
M.
S.

funcionamento de biobancos e na proteção da propriedade intelectual das invenções que se venham a desenvolver no contexto do presente projeto e de outras já existentes;

e) a colaboração no congresso previsto no âmbito deste projeto, no que concerne à análise das implicações éticas, jurídicas e sociais da economia ligada à genómica;

f) a promoção da literacia na sua área específica de conhecimento, junto dos alunos do Ensino Secundário, com sessões destinadas aos estabelecimentos da Região Centro, promovendo uma sessão mensal a realizar em diferentes estabelecimentos de ensino da região;

g) a contribuição para a capacitação de associações de doentes da região.

Habilitação literária exigida: Licenciatura ou Mestrado em Direito

Requisitos preferenciais:

- a) Conhecimentos comprovados das línguas Inglesa, Espanhola e Francesa;
- b) Conhecimentos na área da bioética, direito da saúde, direitos humanos ou genética humana;
- c) Publicações científicas e experiência em investigação nas áreas definidas anteriormente, experiência em comunicação e docência, bem como associativismo ou voluntariado.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 01/10/2021, 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 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 serão os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)

12
SP
SP

- 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:

(exemplo)

A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
16	Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
10	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
B. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (CASO SE APLIQUE)	
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 5 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 5 anos
5	Sem frequência de cursos não conferentes de grau, nos últimos 5 anos
C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	
16	>100 Horas
14	>/= 50 horas e <100 horas
12	>/= 30 horas e <50 horas
8	Sem formação profissional
D. 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 alcançados por período igual ou superior a 4 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período entre os 2 anos e inferior a 4 anos.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 2 anos.

R
M.
S.

5	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos.
E. 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
14	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).
12	2 menções de Desempenho Adequado
0	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado/Insuficiente
F. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)	
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
16	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
5	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa
G. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA FRANCESA E/ OU ESPANHOLA (REFERÊNCIA: QUADRO EUROPEU DE REFERÊNCIA COMUM PARA AS LÍNGUAS)	
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
16	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
5	Outros níveis de conhecimento ou sem indicação de conhecimentos de língua inglesa
H. ASSOCIATIVISMO/VOLUNTARIADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS	
20	Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário num evento internacional
16	Membro voluntariamente inscrito em Associação com utilidade pública, ou voluntário num evento nacional ou local
0	Sem atividades em associações, com utilidade pública, ou sem atividades de voluntariado.

$$AC = (a \times 30\%) + (b \times 20\%) + (c \times 10\%) + (d \times 10\%) + (e \times 5\%) + (d \times 5\%) + (e \times 5\%) + (f \times 5\%) + (g \times 5\%) + (h \times 5\%)$$

R
M.
S.

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 e conhecimentos de língua francesa e espanhola;
- 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:

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

APLICAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por **conjuntos sucessivos 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. Assim, será feita a aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do método obrigatório (Avaliação Curricular); a aplicação do método seguinte (Entrevista Profissional de Seleção) será feita apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; quando os

candidatos aprovados nos termos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicação do procedimento concursal, ficam dispensados da aplicação do método facultativo os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019.

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham 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:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

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 Formação Profissional;
- b) Valoração da Experiência 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.

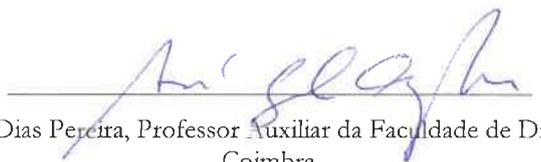
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente cata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente



Doutor Fernando de Jesus Regateiro, Professor Catedrático da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra

Vogais



Doutor André Gonçalo Dias Pereira, Professor Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra



Doutora Sandra Cristina Farinha Abrantes Passinhas Videira, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra