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, P048-22-11991

Aos vinte e nove dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, por meios telemáticos, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Doutora Cláudia Margarida Gonçalves Cavadas, Diretora do Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Doutora Maria Constança Mendes Pinheiro da Providência Santarém e Costa, Professora Catedrática do Departamento de Física da FCTUC e Engenheiro Jorge Humberto Gomes Noro, Coordenador Executivo do Instituto de Investigação Interdisciplinar 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 1 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 caraterização: 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, no âmbito da integração na equipa do projeto "Ciência Viva", financiado pelo programa CENTRO2020 e com a referência CENTRO-08-5864-FSE-000034, onde irá colaborar na disseminação, nomeadamente:

a) Tratamento bibliográfico de documentos: catalogação, indexação, classificação (de acordo com a CDU – Classificação Decimal Universal) atribuição de códigos de barras e de cotas dos documentos, usado pelo sistema Millennium (Millennium - Software de gestão bibliográfica usada na Rede de Bibliotecas da Universidade de Coimbra);

b) Realização das operações de requisição, renovação e devolução de documentos e criação de "Fichas de utilizador", usando o sistema Millennium;

c) Prestação de apoio aos utilizadores na pesquisa de informação no OPAC (catálogo disponível on-line) e nas estantes, em particular, para o desenvolvimento de projetos na área das ciências;

d) Seleção de textos adequados e desenvolvimento da atividade regular de storytelling no âmbito da divulgação de ciência destinada a um público muito jovem;

e) Dinamização de redes sociais e sítios da internet com ações relacionadas com o projeto e com a Ciência Viva, particularmente, as realizadas no âmbito do RÓMULO – Centro Ciência Viva da Universidade de Coimbra;

f) Articulação com o Instituto de Investigação Interdisciplinar da UC para os aspetos a atender na Comunicação e identidade das ações ou do projeto (ex.: logos, sítios da internet, formatos de noticias);

g) Outras funções cometidas pelo responsável do projeto, pela Coordenadora do Rómulo – CCVUV ou pela Diretora do Instituto de Investigação Interdisciplinar da UC.

Habilitação literária exigida: Licenciatura nas áreas de Ciência da Informação, Arquivística e Biblioteconómica.

Requisitos Preferenciais:

a) mestrado em Ciências Documentais ou em áreas conexas;

b) experiência no desempenho de funções equivalentes às pretendidas.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 10/03/2022, 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)

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método de seleção facultativo

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTES CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO 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
14	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
0	Restantes casos
B. VALORIZAÇÃO CURRICULAR NA ÁREA DAS EXIGÊNCIAS E COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DO POSTO DE TRABALHO – FORMAÇÃO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS	
20	Conclusão de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, ou outras formações certificadas entendidas como relevantes na área para a qual é aberto o concurso, nos últimos 5 anos
14	Frequência de cursos não conferentes de grau, conferidos por uma entidade de ensino superior, relevantes na área para a qual é aberto o concurso, nos últimos 5 anos
12	Frequência de outras formações certificadas entendidas como relevantes na área para a qual é aberto o concurso, nos últimos 5 anos
0	Sem frequência de cursos não conferentes de grau ou outras formação certificadas tidas como relevantes, nos últimos 5 anos
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 alcançados por período igual ou superior a 3 anos.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período entre 1 ano e inferior a 3 anos.
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 1 ano.
0	Exercício de outras funções e de funções idênticas, sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos.
D. 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

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

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

AC = (a x 25%) + (b x 20%) + (c x 40%) + (d x 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. 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.

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**

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 publicitação 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 Experiência Profissional;

b) 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.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 ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente

Doutora Cláudia Margarida Gonçalves Cavadas

Diretora do Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra

Vogais

Doutora Maria Constança Mendes Pinheiro da Providência Santarém e Costa
Professora Catedrática do Departamento de Física da FCTUC

Engenheiro Jorge Humberto Gomes Noro
Coordenador Executivo do Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra