



ATAN.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA GRAU 1 NÍVEL 2, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-22-11814

Aos 18 dias do mês de Julho de dois mil e vinte e dois, às 16 horas, por videoconferência, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Jorge Filipe Batista China, Diretor do Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação, na qualidade de Presidente, Nelson Gonçalves Costa, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação e Luís Manuel da Silva, Coordenador Técnico de Informática, 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 na categoria de Especialista de Informática Grau 1 Nível 2, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

As funções a exercer prendem-se com o desenvolvimento e evolução de aplicações e programas informáticos em ambiente Web, assegurando a compatibilidade com as plataformas tecnológicas utilizadas na Universidade de Coimbra.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura no domínio da informática.

Requisitos preferenciais/outras requisitos:

- Experiência em Desenvolvimento Web;
- Experiência em integração de sistemas com recurso a API REST e SOAP;
- Experiência em análise de requisitos, elaboração de documentação e representação lógica de processos;
- Experiência em ferramentas de controlo de versões;
- Programação na plataforma Outsystems;
- Programação em linguagem python, php e frameworks de programação para backend e frontend (HTML5, CSS3, Vue.js, Javascript, Angular, Bootstrap, etc...);

- Programação ABAP (ERP SAP);
- Elevada capacidade de relacionamento interpessoal, de cooperação e de trabalho em equipa;
- Excelente capacidade de comunicação;
- Sentido de responsabilidade e orientação para resultados;
- Rigor na execução das tarefas;
- Fluência na língua inglesa.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 12/07/2022, 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), um método de seleção aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Tendo também sido definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão os que se indicam de seguida.

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)
- 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:

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
14	Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
10	Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento;
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADO NOS ÚLTIMOS 3 ANOS, RELACIONADO COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO, COM AVALIAÇÃO FINAL EXPRESSA	
20	>200 Horas, todas com avaliação final igual ou superior a 18 valores ou Muito Bom
14	>100 Horas, todas com avaliação final igual ou superior a 14 valores ou Bom
10	Formação com avaliação final inferior a 14 valores ou não sujeita a avaliação, independentemente do nº de horas
8	Sem formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DECLARADA E COMPROVADA NOS ÚLTIMOS 6 ANOS, AVALIANDO-SE O Nº DE ANOS DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES IDÊNTICAS, NA ÁREA COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO.	
20	Exercício de funções por período igual ou superior a 3 anos
14	Exercício de funções por período superior a 1 ano e inferior a 3 anos
10	Exercício de funções por período inferior ou igual a 1 ano.
8	Sem experiência profissional na área com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.
D. AVALIAÇÕES DO DESEMPENHO OBTIDAS ENTRE 2017 E 2020 REFERENTES A FUNÇÕES OU ATIVIDADES IDÊNTICAS ÀS DO POSTO DE TRABALHO A OCUPAR	
20	1 menção de Desempenho Excelente
16	1 menção de Desempenho Relevante
12	1 menção de Desempenho Adequado
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual)
0	1 menção de Desempenho Inadequado

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

$$AC = (a \times 30\%) + (b \times 10\%) + (c \times 40\%) + (d \times 20\%)$$

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 e comportamental, 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, empenho e compromisso com o serviço;
- c. **Conhecimentos e qualidade do percurso académico e profissional:** pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato 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:

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

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches de 10 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.



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. Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos, serão adotados os seguintes critérios:

- a) Valoração da Experiência Profissional;
- b) Valoração da Habilitação Académica;
- c) Valoração da Formação Profissional.

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.

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

Jorge Filipe Batista China
Diretor do Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação

Vogais

Nelson Gonçalves Costa,
Chefe da Divisão de Sistemas de Informação

Luís Manuel da Silva,
Coordenador Técnico de Informática