



Handwritten signature or mark.

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ESPECIALISTA DE ROBÓTICA EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-21-10922

Aos nove dias do mês de Agosto de dois mil e vinte e um, no Departamento de Engenharia Mecânica da FCTUC, pelas 10h00, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, na qualidade de presidente, o Prof. Doutor José Luís Ferreira Afonso, Professor Auxiliar do Departamento de Engenharia Mecânica da FCTUC, e, na qualidade de vogais, o Prof. Doutor Carlos Xavier Pais Viegas, Professor Auxiliar Convidado do Departamento de Engenharia Mecânica da FCTUC e o Prof. Doutor Pedro Mariano Simões Neto, Professor Auxiliar do Departamento de Engenharia Mecânica da FCTUC.

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 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:

Conteúdo funcional:

O/A candidato/a deverá desempenhar funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica, que fundamentam e preparam a decisão, bem como proceder à 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 do Projeto.

O/A candidato/a deverá, ainda, desempenhar as funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, representando o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

O/A candidato/a deverá, por fim, ter experiência em: localização e navegação em veículo elétrico autónomo e Desenvolvimento de um sistema robótico de navegação (capaz de evitar colisões) em ambiente outdoor baseado em ROS.



Nível habilitacional exigido e área de formação académica:

Licenciatura em Engenharia Mecânica, Engenharia Eletrotécnica, Engenharia Informática ou Engenharia e Gestão Industrial

Requisitos preferenciais:

Mestrado nas áreas indicadas; e,

Conhecimentos em robótica, localização e navegação.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 04/04/2021, 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 de emprego público 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 (quer sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, quer sejam detentores de vínculo de emprego público a termo resolutivo, quer não possuam 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

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

A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA	
20	Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
18	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. 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
10	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	
20	>100 Horas
16	>/= 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.
18	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.
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 2 anos.
0	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
12	2 menções de Desempenho Adequado
10	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).
01	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
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
G. 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
10	Sem atividades em associações, com utilidade pública, 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:

$$AC = (a \ 55 \%) + (b \ 15 \%) + (c \ 3 \%) + (d \ 12\%) + (e \ 3 \%) + (f \ 10 \%) + (g \ 2\%)$$

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;
- c. Conhecimentos de robótica;
- 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 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.

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.

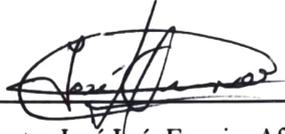
Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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



Doutor José Luís Ferreira Afonso

Vogais

Assinado por: **CARLOS XAVIER PAIS VIEGAS**
Num. de Identificação: BI13300334
Data: 2021.08.10 18:21:33+01'00'

Doutor Carlos Xavier Pais Viegas

Assinado por: **Pedro Mariano Simões Neto**
Num. de Identificação: BI12532975
Data: 2021.08.12 10:14:18+01'00'

Doutor Pedro Mariano Simões Neto