



## ATA N.º 1

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA A CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-21-10755**

Aos treze dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, no Gabinete do Senhor Chefe de Gabinete do Reitor e Administrador Adjunto, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Luís Carlos Bento Rodrigues, Chefe de Gabinete do Reitor e Administrador Adjunto da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, e Lília Sofia Lopes Marques Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Contratos, 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 constituição de reserva de recrutamento, a termo resolutivo incerto, para a categoria de Técnico Superior, na Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

#### **Caracterização do(s) posto(s) de trabalho:**

#### **Conteúdo funcional:**

#### **Caracterização do posto de trabalho - Perfil 1:**

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, concretamente:

- Assegurar todo o processo relativo à formação profissional, designadamente levantamento e análise das necessidades de formação, elaboração do plano de formação, acompanhamento das ações de formação dinamizadas;
- Avaliar a formação realizada e a tramitação técnica e administrativa dos procedimentos de formação;
- Levantamento e caracterização dos postos de trabalho;
- Desenvolvimento de plataforma de gestão da formação, com o objetivo de automatizar o processo, sendo para tal necessário a elaboração do manual de especificações, o acompanhamento dos desenvolvimentos, e a posteriori o acompanhamento dos testes até à entrada em produção;
- Implementação de mecanismos para efetuar o levantamento e caracterização dos postos de trabalho existentes, por atividade dos trabalhadores da Universidade de Coimbra, o que resulta da necessidade de

se verificar /conhecer os postos de trabalhos existentes, tendo como consequência um documento de apoio para a definição dos conteúdos funcionais, concursos e futuras contratações, sendo atualizado e adaptado conforme as necessidades e as mudanças ocorridas;

### **Caracterização do posto de trabalho – Perfil 2:**

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, concretamente:

- Acompanhamento técnico e especializado do desenvolvimento da plataforma de gestão da avaliação do desempenho dos trabalhadores das carreiras gerais e das carreiras de informática, sendo necessário proceder à monitorização das fases do processo já implementadas, reportando os erros detetados, realizando os testes necessários, depois da respetiva correção pela equipa de suporte informático e acompanhamento da implementação das correções em produtivo, garantindo o mínimo impacto nos processos de avaliação em curso;

- Acompanhamento técnico e especializado do desenvolvimento da plataforma de gestão da avaliação do desempenho do pessoal docente, sendo necessário desenhar a plataforma e a forma como irá responder às necessidades do processo. A implementação da plataforma requer a elaboração de um documento de especificações técnicas, em coordenação com as Unidades Orgânicas, futuros utilizadores da plataforma, a realização de reuniões com a empresa que irá proceder ao desenvolvimento informático da mesma, o acompanhamento do desenvolvimento e a realização de testes desde a fase inicial de implementação, a articulação com a empresa para correção de falhas e oportunidades de melhoria detetadas, a passagem a produtivo, depois de concluídos os desenvolvimentos, a elaboração de um manual de apoio à plataforma, a realização de sessões de esclarecimentos aos utilizadores e, finalmente, o acompanhamento do primeiro processo de avaliação a decorrer na plataforma por forma a reportar eventuais erros detetados, dando seguimento a sua correção, garantindo o mínimo impacto nos processos de avaliação em curso.

### **Caracterização do posto de trabalho – Perfil 3:**

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, concretamente:

- Organizar e manter atualizado um sistema de comunicação e de informação tendente à caracterização permanente dos recursos humanos e à produção de indicadores de gestão;

- Apoiar a gestão, preparação e disponibilização de informação legalmente exigida, em matéria de recursos humanos, bem como de toda a informação de apoio à gestão;

- Propor e implementar processos de melhoria na gestão de equipas, e bem assim propostas de boas práticas com o objetivo de fomentar o relacionamento interpessoal;
- Identificar as melhores opções estratégicas nos diferentes contextos, de forma a garantir uma gestão integrada dos recursos humanos;
- Acompanhar e apoiar o sistema de gestão da qualidade nos recursos humanos.

### **Nível habilitacional exigido:**

#### **Perfil 1:**

- Licenciatura na área da Psicologia. **Requisitos preferenciais:** frequência do Mestrado em Psicologia das Organizações do Trabalho; conhecimentos e/ou formação em definição de perfis de competências, e na gestão de processos de formação; experiência profissional na área de gestão de recursos humanos, nomeadamente na área da formação;

#### **Perfil 2:**

- Licenciatura na área de Gestão e Administração. **Requisitos preferenciais:** frequência do Mestrado em Administração Público-privada; conhecimentos e/ou formação em SAP e em Outsystems e na gestão de processos de avaliação do desempenho; experiência profissional na área de gestão de recursos humanos, nomeadamente na área da avaliação de desempenho (SIADAP/ADDUC).

#### **Perfil 3:**

- Licenciatura. **Requisitos preferenciais:** frequência do Mestrado; conhecimentos, formação e/ou experiência profissional na área de gestão de recursos humanos;

### **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 04/05/2021, foi determinada (de acordo com o estatuído no n.º 4 do art.º 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual), a abertura de procedimento concursal a que possam concorrer trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e a termo (certo ou incerto), e, ainda, candidatos sem vínculo de emprego público;

Considerando também que foi igualmente definido, no mesmo despacho (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 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual), 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 (para todos os candidatos identificados no artigo 30.º da LTFP), será a Avaliação Curricular (AC);

Considerando ainda que foi igualmente definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo ou complementar a utilizar no presente procedimento concursal (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) será a Entrevista profissional de seleção (EPS);

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos identificados no artigo 30.º da LTFP (ou seja, candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo e candidatos sem 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 ou complementar

**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 os postos de trabalho** a ocupar futuramente.

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 e respetiva ponderação:

<b>A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA</b>	
20	Mestrado ou Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho
18	Frequência de 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>B. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (CASO SE APLIQUE)</b>	
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
<b>C. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, RELACIONADOS COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO</b>	
20	>100 Horas
16	>/= 50 horas e <100 horas
12	>/= 30 horas e <50 horas
8	Sem formação profissional

<b>D. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO E GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS</b>	
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 o 1 ano e inferior a 3 anos.
14	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.
<b>E. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA AOS ÚLTIMOS 3 ANOS</b>	
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).
0	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado/Insuficiente
<b>G. ASSOCIATIVISMO/VOLUNTARIADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS</b>	
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:

$$AC = (A \times 35\%) + (B \times 5\%) + (C \times 20\%) + (D \times 25\%) + (E \times 10\%) + (G \times 5\%)$$

**A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** - visa avaliar a **experiência profissional** e os **aspectos 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. 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

De acordo com a determinação reitoral constante do despacho exarado a 04/05/2021, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, através da aplicação, num primeiro momento, à **totalidade dos candidatos**, apenas do **método obrigatório (AC)** e, num segundo momento, pela aplicação do **método facultativo (EPS)** somente a **parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos/as**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual.

É excluído do procedimento o candidato que tenha 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**

---

Luís Carlos Bento Rodrigues

(Chefe de Gabinete do Reitor e Administrador Adjunto da Universidade de Coimbra)

## **Vogais**

---

Maria Helena da Silva Matos

(Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos)

---

Lília Sofia Lopes Marques

(Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Contratos)