



#### ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-21-11126

Aos 6 dias do mês de Outubro de dois mil e vinte e um, pelas 9h30m, na sala de reuniões do Instituto de Genética Médica, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Doutor Fernando de Jesus Regateiro, Professor Catedrático da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente, Doutora Sofia de Melo Feiteira Maia, Professora Auxiliar Convidada da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra e Doutora Henriqueta Alexandra Mendes Breda Lobo Coimbra Silva, Professora Auxiliar da Faculdade de Medicina 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 dois postos 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, designadamente: apoio técnico a equipamento laboratorial na área da biologia molecular/genómica, bem como apoio à gestão e execução de trabalhos laboratoriais, nomeadamente preparação de amostras de DNA e RNA, realização de técnicas de biologia molecular e análise dos respetivos resultados, incluindo Sequenciação de nova Geração, PCR em tempo real quantitativa e para discriminação alélica e sequenciação de Sanger, nas áreas da genómica aplicada à medicina, para integração da equipa do projeto "Projeto de Capacitação da Região Centro para a Medicina Personalizada/de Precisão de base genómica".

Habilitação literária exigida: Licenciatura nas áreas de Biologia, Bioquímica, Biotecnologia e Farmácia Requisitos Preferenciais:

a) bons conhecimentos de Língua Inglesa;





experiência laboratorial e de análise de resultados na área da genómica e Sequenciação de Nova
Geração (aplicadas à medicina e caracterização do microbioma)

## MÉTODOS DE SELEÇÃO

Considerando que, por despacho reitoral exarado a 24/09/2021, 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)
- 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 MAIS ELEVADA  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Doutoramento na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho |  |  |  |





| 19                            | Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de<br>trabalho, com uma classificação final igual ou superior a 16 valores ou Muito<br>Bom   |
|-------------------------------|---|
| 16                            | trabalho, com classificação igual ou superior a 16 valores.   |
| 15                            | Mestrado na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação final igual ou superior a 14 valores ou Bom   |
| 13                            | Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho, com classificação final igual ou superior a 14 valores ou Bom   |
| 10                            | Mestrado ou Licenciatura na área das exigências e competências técnicas do posto de trabalho com classificação final inferior a 14 valores  |
| B. FORMAÇÃO<br>ÚLTIMOS        | D PROFISSIONAL E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, REALIZADO NOS<br>3 ANOS RELACIONADO COM AS EXIGÊNCIAS E AS COMPETÊNCIAS<br>RIAS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO, COM AVALIAÇÃO FINAL EXPRESSA   |
| 20                            | >150 Horas, todas com atestado por entidade idónea, com aproveitamento  |
|                               | >100 Horas, todas com atestado por entidade idónea, com aproveitamento  |
|                               | Formação sem aproveitamento ou não sujeita a avaliação, independentemente do nº de horas e de se relacionar ou não com o posto de trabalho  |
| TAREFAS<br>RESULTA<br>INERENT | S DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES IDÊNTICAS E A COMPLEXIDADE DAS<br>E ATIVIDADES DESCRITAS, BEM COMO A ORIENTAÇÃO PARA OS<br>DOS, NA ÁREA COM INCIDÊNCIA SOBRE A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES<br>ES AO POSTO DE TRABALHO E O GRAU DE COMPLEXIDADE DAS MESMAS  |
| 20                            | Exercício de funções similares às do posto de trabalho, com prática comprovada de realização e análise de resultados de sequenciação de nova geração (NGS), incluindo exoma, painéis, biópsia líquida e metagenómica, em laboratório certificado, como técnico de laboratório, bolseiro, mestrando ou outra atividade de investigação, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 1 ano (1500 horas).                                  |
| 15                            | Exercício de funções similares às do posto de trabalho, com prática comprovada de realização e análise de resultados de sequenciação de nova geração (NGS), incluindo exoma, painéis, biópsia líquida e metagenómica, em laboratório certificado, como técnico de laboratório, bolseiro, mestrando ou outra atividade de investigação, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período inferior a 1 ano (1500 horas) e igual ou superior a 6 meses (800 horas). |
| 13                            | Exercício de funções similares às do posto de trabalho, com prática comprovada de realização de técnicas de biologia molecular a executar designadamente, sequenciação de nova geração (NGS) em laboratório não certificado, incluindo como bolseiro, mestrando ou outra atividade de investigação, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 6 meses (800 horas).  |
| 10                            | Exercício de funções similares às do posto de trabalho, com prática comprovada de realização de técnicas de biologia molecular na área da genética humana, em laboratório certificado ou não, incluindo como bolseiro, mestrando ou outra atividade de investigação, com evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados por período igual ou superior a 6 meses (800 horas).   |



|  | Exercício de outras funções, com/sem evidência dos objetivos e impacto dos resultados alcançados, independentemente do número de anos, e/ou desenvolvida em laboratório não certificado.   |  |  |
|--|--|--|--|
| D. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVA AOS ÚLTIMOS 3 ANOS   |  |  |  |
| 20   | Avaliações de <u>Desempenho de excelente, relevante ou adequado</u> obtidas nos últimos 3 anos/ciclos – <u>sem qualquer menção de Desempenho Inadequado/Insuficiente.</u>  |  |  |
| 16   | Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011). |  |  |
| 0  | Uma ou mais menções de Desempenho Inadequado.  |  |  |
| E. NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE LÍNGUA INGLESA (REFERÊNCIA: QUA<br>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.  |  |  |
| 15   | 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.   |  |  |

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

$$AC = (a \times 40\%) + (b \times 5\%) + (c \times 45\%) + (d \times 5\%) + (e \times 5\%)$$

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo avaliados os seguintes parâmetros:

- a. Conhecimentos e qualidade da experiência profissional do candidato: pretende-se avaliar os conhecimentos técnicos e práticos detidos pelo candidato na área da biologia molecular, relacionadas com as técnicas descritas no edital do concurso que o candidato referiu no seu CV e questões gerais sobre sequenciação de nova geração (NGS) e genética humana, a qualidade da experiência profissional e da valorização profissional e respetiva adequação ao exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho.
- b. Aspetos comportamentais do candidato: visando avaliar, designadamente, a sua capacidade de





trabalhar em equipa, de tomar iniciativas, de se comprometer com o serviço e assumir responsabilidades, de aprender e evoluir, bem como a forma como se expressa e é capaz de gerar empatia e confiança com o interlocutor.

c. Capacidade de expressão e fluência verbal na língua inglesa: pretende-se aferir as competências e fluência verbal do candidato na língua inglesa, designadamente a sua capacidade para desenvolver um discurso coerente e lógico e manter uma conversação em língua inglesa.

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 através de votação nominal e por maioria dos membros do júri. 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):3

# 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 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.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

Doutor Fernando de Jesus Regateiro

Professor Catedrático da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra

Vogais

Doutora Sofia de Melo Feiteira Maia

Re Maic

Professora Auxiliar Convidada da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra

Doutora Henriqueta Alexandra Mendes Breda Lobo Coimbra Silva

Professora Auxiliar da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra