

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, P048-20-10262.**

Aos seis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, reuniram, pelas dez horas na Sala da Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de Presidente, Beatriz Teles Marques Pacheco Mendes, Chefe da Divisão de Processamento de Remunerações e Joana Cláudia Mendes dos Santos Ferreira Baptista, Coordenadora de Unidade de Arquivo e Atendimento do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, 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 na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, com a seguinte caracterização:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos Serviços da Administração.

Os/As candidatos/as devem deter conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Conforme determinado por despacho reitoral exarado a 19 de dezembro de 2020, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Aos/Às candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (n.º 3 do artigo 30.º da LTFP):
  - Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
  - Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo
- Aos/Às candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório

indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção (n.º 3 do artigo 36.º da LTFP):

- Avaliação curricular (AC) - método de seleção obrigatório;
- Entrevista profissional de seleção (EPS) - método de seleção facultativo.

- Aos/Às candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção (n.º 4 do artigo 30.º da LTFP):

- Prova de conhecimentos (PC) - método de seleção obrigatório;
- Avaliação psicológica (AP) - método de seleção obrigatório;
- Entrevista profissional de seleção (EPS) - método de seleção facultativo.

- Aos/Às candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público a termo que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação dos métodos de seleção obrigatórios indicados de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção (n.º 3 do artigo 36.º da LTFP):

- Avaliação curricular (AC) - método de seleção obrigatório;
- Entrevista de avaliação de competências (EAC) - 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/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 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:

<b>a. Habilitação académica</b>	
20	Superior à legalmente exigida;
18	Legalmente exigida (12º ano de escolaridade ou equivalente)
<b>b. Formação profissional e outras valorizações curriculares, realizadas 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

#P  
Ass.  
Jh

12	>/= 25 Horas e <50 Horas
10	<25 Horas
8	Sem formação profissional
<b>c. Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas</b>	
20	>3 anos
16	>/= 1 ano < /= 3 anos
10	< 1 ano
0	Sem experiência profissional
<b>d. Avaliações do desempenho obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, se aplicável, referentes a funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar</b>	
20	1 menção de Desempenho Excelente, sem menção de Desempenho Inadequado
16	1 menção de Desempenho Relevante, sem menção de Desempenho Inadequado
12	1 menção de Desempenho Adequado, sem menção de Desempenho Inadequado
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)
6	1 menção de Desempenho Inadequado
<b>e. Atividades Extracurriculares devidamente comprovadas, designadamente constantes do Suplemento ao Diploma</b>	
20	Pelo menos duas atividades das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário em evento internacional/nacional, ou experiência de mobilidade ou estágio no estrangeiro, ou estudante-atleta, ou estudante integrado em atividades culturais, nos últimos 5 anos.
15	Pelo menos uma atividade das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário em evento internacional/nacional, ou experiência de mobilidade ou estágio no estrangeiro, ou estudante-atleta, ou estudante integrado em atividades culturais, nos últimos 5 anos.
10	Nenhuma atividade das seguintes: Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, ou voluntário em evento internacional/nacional, ou experiência de mobilidade ou estágio no estrangeiro, ou estudante-atleta, ou estudante integrado em atividades culturais, nos últimos 5 anos.

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

$$AC = (a \times 20\%) + (b \times 20\%) + (c \times 35\%) + (d \times 15\%) + (e \times 10\%)$$

**A 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/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, 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/a candidato/a;
- b) Conhecimentos básicos da língua inglesa;
- c) Conhecimentos de informática adequados ao exercício da função;
- 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/a candidato/a pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço;
- e) Conhecimentos e qualidade do percurso académico e profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do/a candidato/a para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso;
- f) Conhecimento da organização e missão da Universidade de Coimbra.

Este método será classificado com 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:

$$EPS = (a + b + c + d+e+f) : 6$$

**A PROVA DE CONHECIMENTOS** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os conteúdos identificados no aviso de abertura e que constam do anexo I à presente ata para efeitos de publicitação, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos. É permitida a consulta de legislação, que pode ser anotada e/ou comentada. A prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Handwritten signatures in blue ink, including the letters 'AP', 'R', and 'PS'.

**A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

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.

**A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** - visa avaliar, através de relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será classificado em "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, prospectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão avaliadas quatro competências escolhidas de entre as mencionadas na tabela de competências em vigor para a respetiva carreira e categoria fixadas pela portaria para Avaliação de Desempenho no exercício de funções públicas.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por um/a técnico/a de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, que elaborará o guião para a entrevista com base nas quatro competências que o júri considera mais relevantes para o posto de trabalho a prover, nomeadamente:

- Organização e método de trabalho;
- Relacionamento interpessoal;
- Responsabilidade e compromisso com o Serviço;
- Conhecimentos e experiência.

#### **ORDENAÇÃO FINAL**

A ordenação final dos/as candidatos/as aos/às 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:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

No que concerne a candidatos/as aos/às quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética

HP.  
Sh  
Am



ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos/as aos/às quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

Relativamente a candidatos/as aos/às quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

Em que **CF** = Classificação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica, **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as 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 excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 66.º da LTFP.

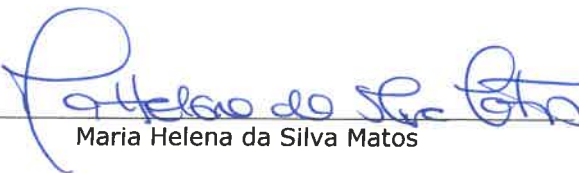
A ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- 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.


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

  
\_\_\_\_\_  
Maria Helena da Silva Matos

Vogais

  
\_\_\_\_\_  
Beatriz Teles Marques Pacheco Mendes

  
\_\_\_\_\_  
Joana Cláudia Mendes dos Santos Ferreira Baptista

## Anexo I

### Temas da prova de conhecimentos:

A prova incide sobre questões transversais à Administração pública em geral e às atividades concretas desenvolvidas pelas instituições de ensino superior público em particular, designadamente nas áreas de gestão recursos humanos, gestão financeira e orçamental, gestão de projetos e gestão académica.

### **Legislação sobre que incidirá a prova de conhecimentos (na sua redação atual):**

1. Estatutos da Universidade de Coimbra, homologados pelo Despacho Normativo n.º 43/2008, de 21 de agosto;
2. Regulamento da Reitoria da Universidade de Coimbra, aprovado pelo Despacho n.º 5367/2019, de 10 de maio;
3. Regulamento da Administração da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 53/2020;
4. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;
5. Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
6. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com o Código do Trabalho;
7. Lei 66-B/2017, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;
8. Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro;
9. Estatuto do Bolseiro de Investigação Científica, aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto;
10. Regime de Contratação de Doutorados, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto;
11. Regulamento de recrutamento, contratação, prestação de serviço e avaliação de doutorados contratados a termo, na Universidade de Coimbra, ao abrigo do regime previsto no Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, Regulamento n.º 334/2018;
12. Regulamento Académico da Universidade de Coimbra, Regulamento n.º 805-A/2020;



HP.  
BR  
fms.



13. Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA), aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro;
14. Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho - Estabelece o regime da administração financeira do Estado;
15. Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP);
16. Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;
17. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados);
18. Lei n.º 59/2018, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
19. Relatório de Gestão e Contas da Universidade de Coimbra do ano 2019;
20. Plano Estratégico da Universidade de Coimbra 2019-2023.