

Atílio
Luis
Fialho

Ata n.º 1

Ao dia 1 de julho de 2025, pelas quinze horas e trinta minutos, na Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por deliberação de 2 de junho de 2025 do Conselho de Gestão da Universidade de Évora, sendo Presidente Ana Fialho Silva, Pró Reitora da Qualidade, Planeamento e Finanças, desta Universidade e vogais efetivos Luís Miguel Matias Raposo, Diretor dos Serviços da Reitoria, Ana Margarida Taveira da Mota Geraldês de Carvalho, Chefe da Divisão de Planeamento e Garantia da Qualidade, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Fixação dos critérios e parâmetros de avaliação bem como a sua ponderação e aprovação do sistema de valoração final a adotar no procedimento concursal para cada método de seleção, do concurso para técnico superior.

Nível habilitacional: Para o presente procedimento é solicitada Licenciatura em Gestão, Economia ou Sociologia, sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na Divisão de Planeamento e Garantia da Qualidade dos Serviços da Reitoria.

Tarefas a desempenhar:

- Apoio ao ciclo de Planeamento na elaboração dos planos, relatórios de atividades e QUAR;
- Apoio ao Sistema Interno de Garantia da Qualidade no tratamento de dados e na construção de indicadores;
- Elaboração de estudos de apoio à decisão;
- Apoio aos processos de avaliação/acreditação da A3ES.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- Conhecimentos avançados em software para processamento de texto, folhas de cálculo e tratamento de bases de dados;
- Domínio escrito e oral da língua portuguesa;
- Conhecimentos sólidos de língua inglesa falada e escrita;
- Conhecimentos de software para elaboração e aplicação de inquéritos por questionário.

Competências:

- Análise crítica e resolução de problemas;
- Assertividade, iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Tolerância à pressão e contrariedades.

Almeida

Métodos de seleção: Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho publicitados, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

*Luís António
Ferreira*

- a) Avaliação curricular (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida no último período de avaliação;
- b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
- b) Avaliação psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos;
- c) Entrevista de avaliação das competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Nos termos do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção têm carácter eliminatório pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, uma menção quantitativa de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A Prova de conhecimentos (PC), assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será realizada numa única fase, com a duração de 90 minutos, sem consulta e incidirá sobre os seguintes temas:

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) Estatutos da Universidade de Évora: Despacho Normativo n.º 7/2021 (2ª série), de 12 de fevereiro;
- c) Regulamento dos Serviços de Reitoria e da Divisão de Planeamento e Garantia da Qualidade: Despacho n.º 12358/2023, de 4 de dezembro (2.ª Série);
- d) Manual da Qualidade do Sistema Interno de Garantia da Qualidade (<https://gdoc.uevora.pt/318501>);
- e) Regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior (Decreto-lei n.º 74/2006, de 24 de março, na sua atual redação – consultar republicação no Decreto-Lei n.º 65/2018, de 16 de agosto (1.ª Série) e as alterações publicadas através do Decreto-Lei n.º 27/2021, de 16 de abril (1.ª Série) e Decreto-Lei n.º 13/2022, de 12 de janeiro (1.ª Série);
- f) Referenciais para os Sistemas Internos de Garantia da Qualidade nas Instituições de Ensino Superior (<https://gdoc.uevora.pt/961139>).

APeller
Luiz
Fealdes

Para efeitos de valoração da Prova de Conhecimento (PC), considera-se uma ponderação de 0,70, devendo os candidatos obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão eliminados.

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas à dos postos de trabalho a ocupar (AD).

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA * 0, 20) + (FP * 0, 20) + (EP * 0, 50) + (AD * 0, 10)$$

Em que:

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

Na Habilitação Académica (HA), ponderar-se-á, para além da habilitação académica de grau superior e na área de formação exigida, outros cursos de grau superior, desde que respeitantes às áreas de formação conexas às exigidas e que resulte de direto interesse ou relevante para o exercício das atividades ou funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos que se passam a indicar:

Licenciatura	18 Valores
Mestrado ou superior	20 Valores

Na Formação Profissional (FP), serão apenas consideradas as ações de formação profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, sendo igualmente atendida a sua atualidade e duração. Não serão consideradas as ações de formação de suporte ou generalistas. Assim, o fator FP será valorado do modo seguinte:

Sem formação	0 Valores
Entre 1h e 40h de formação	5 Valores
Entre 41h e 80h de formação	10 Valores
Entre 81h e 120h de formação	15 Valores
Mais que 120h de formação	20 Valores

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia.

A Experiência Profissional (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, será avaliada tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área do procedimento concursal, pela média aritmética simples dos seguintes subitens:

EP1: Experiência na elaboração dos planos, relatórios de atividades e QUAR:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores

Atulher
Luiz Augusto
Jenaldos

Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

EP2: Experiência no tratamento de dados e na construção de indicadores:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

EP3: Experiência na elaboração e aplicação de inquéritos por questionário:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

EP4: Experiência na elaboração de processos de avaliação/acreditação da A3ES:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a 3 anos, devidamente homologada, sendo atribuída a seguinte pontuação por cada período avaliado:

Desempenho inadequado	0 Valores
Desempenho regular	12 Valores
Desempenho bom	15 Valores
Desempenho muito bom	18 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, ser-lhe-á atribuído 10 valores.

A Entrevista de avaliação das competências (EAC), será efetuada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação.

A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão avaliadas as seguintes competências:

- Análise crítica e resolução de problemas;
- Assertividade, iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Tolerância à pressão e contrariedades.

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente

definido, podendo comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter eliminatório.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e resulta das seguintes fórmulas:

- a) Para os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho publicitados, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

$$\underline{CF = 70\% AC + 30\% EAC}$$

- b) Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

$$\underline{CF = 70\% PC + 30\% EAC}$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos.

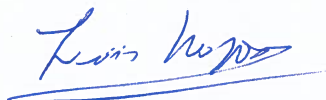
Nada mais havendo a tratar, pelas dezasseis horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do Júri



(Ana Fialho Silva)

O 1.º Vogal Efetivo



(Luís Raposo)

O 2.º Vogal Efetivo



(Ana Geraldês de Carvalho)

