

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de técnico superior, para a Divisão de Apoio Técnico Administrativo da Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus da Universidade de Évora previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora

ATA n.º 1

Aos 13 dias do mês de novembro do ano de 2025, pelas 10 horas e 30 minutos, na Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 3/09/2025 da Reitora da Universidade de Évora, sendo Presidente a Prof.ª Doutora Isabel Bico, Diretora da Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus da Universidade de Évora (UÉ.ESESJD) e vogais efetivos o Dr. Nuno Teixeira Antunes, Chefe da Divisão de Apoio Técnico Administrativo da UÉ.ESESJD e a Dra. Cláudia Zacarias, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, 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 a licenciatura em Gestão de empresas ou Economia, 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 35/2004, de 20 de junho, nomeadamente funções consultivas, de estudo, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão nas áreas de pessoal, financeira, material, comunicação, cooperação, planeamento e projetos. Engloba o apoio na elaboração de instrumentos de gestão e planeamento, apoio na execução orçamental, acompanhamento de projetos, instrução de concursos de pessoal docente, não docente e de provas para obtenção do título de especialista e de agregado, além de apoio na gestão de pessoal.

Tarefas a desempenhar:

1. Garantir e registar a conformidade dos processos de assiduidade, férias, faltas, licenças, dispensas de serviço, saídas em missão do pessoal da Escola;
2. Organizar e manter atualizada a legislação de recursos humanos e informação relevante de processos individuais dos funcionários da Escola.
3. Apoiar na instrução de processos de concursos de pessoal da Escola, incluindo provas para agregado e para obtenção do título de Especialista,
4. Apoiar tecnicamente na preparação de processos de candidatura e na execução de prestações de serviços, e de projetos científicos nacionais e internacionais da Escola;
5. Organizar as plataformas de comunicação da Escola bem, como apoiar na divulgação de notícias e eventos.
6. Apoiar nos processos de contratação docente anuais;
7. Apoiar na gestão de eventos da Escola e controlar o respetivo Fundo de Maneio.
8. Apoio na elaboração de propostas de aquisição de bens e serviços, deslocações, de cadernos de encargos e/ou peças de procedimento concursal de serviços de concessão e/ou empreitadas, quando necessário, de acordo com o procedimento de respetivo, estabelecido no CCP;

9. Estabelecimento de contactos com entidades parceiras externas e estruturas internas na resolução de assuntos relacionados com as funções atribuídas.
10. -Apoiar na elaboração de instrumentos de gestão estratégica da Escola, designadamente QUAR, Plano Anual de Atividades e Orçamento e Relatório Anual de Atividades;
11. Apoio à Equipa editorial da Revistas de Investigação com a incumbência preparar o trabalho técnico, nomeadamente: administração da revista; interação entre os investigadores que submetem artigos para publicação, revisores e editores; indexação de artigos.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- Domínio de Inglês (Nível B2), pelo menos nas vertentes, compreensão, leitura e escrita;
- Informática na ótica do utilizador: processador de texto, folha de cálculo avançada, apresentações, Internet e correio eletrónico;
- Gestão e avaliação de Projetos;
- Código dos Contratos Públicos;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Gestão de Recursos Humanos.

Competências:

- Trabalho em equipa e elevada flexibilidade;
- Compromisso com o serviço e orientação para resultados;
- Iniciativa e autonomia;
- Análise da Informação e sentido crítico;
- Comunicação;
- Adaptação e melhoria contínua.

Métodos de seleção:

Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do presente posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que o candidato os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

- 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)*, que 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) Estatutos da Universidade de Évora: Despacho Normativo nº 7/2021 (2ª série), de 12 de fevereiro;
- b) Estatutos da Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus: Despacho n.º1057/2022, de 26 de janeiro;
- c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- d) Regime da Administração financeira do Estado: Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho;
- e) Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;

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:

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

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	10 Valores
Mestrado	15 Valores
Doutoramento	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 41 h 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 em gestão de projetos científico/comunitários

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

EP2: Experiência em gestão de Recursos Humanos (processos de assiduidade, elaboração de saídas em missão, boletins itinerários e deslocações, de férias, faltas e licenças, dispensas de serviço)

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 em procedimento de contratação pública;

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	10 Valores
Desempenho bom e muito bom	15 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:

- Trabalho em equipa e elevada flexibilidade;
- Compromisso com o serviço e orientação para resultados;
- Iniciativa e autonomia;

- Análise da Informação e sentido crítico;
- Comunicação;
- Adaptação e melhoria contínua.

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):

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

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

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

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos;

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

A Presidente do Júri:

Isabel Maria Tarico Bico _____

Os Vogais efetivos:

Nuno Manuel Teixeira Antunes _____

Claúdia Patrícia Penetra Zacarias _____