

Ata n.º 1

Aos onze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 15 horas, no Colégio Pedro da Fonseca da Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 18/02/2025 da Reitora da Universidade de Évora, sendo Presidente Luís Miguel dos Santos Sebastião e vogais efetivos Maria Elisa Rolo Chaleta, e Paulo Jaime Lampreia Costa 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 Ensino, Ciências da Educação ou Psicologia, 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, com as particularidades que decorrem das tarefas de gestão de ciência e tecnologia.

Tarefas a desempenhar:

- a) Estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica, que permitam preparar e fundamentar decisões do órgão de direção do centro.
- b) Coordenação de processos de elaboração de candidaturas a financiamento de projectos e a prestações de serviço em contexto competitivo.
- c) Liderar equipas de organização de eventos de divulgação científica.
- d) Representar o centro em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica orientadas por orientações superiores.
- e) Promover articulações possíveis entre várias áreas científicas e unidades de investigação de modo a potenciar sinergias entre elas.
- f) Instruir processos de contratação pública para aquisição de bens e serviços.
- g) Apoio à edição e publicação de livros e artigos científicos.
- h) Acompanhamento técnico-administrativo das equipas de desenvolvimento de projectos nacionais e internacionais de investigação.
- i) Elaborar relatórios anuais de actividades e do plano de actividades do centro.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- a) Domínio de línguas estrangeiras, nomeadamente inglês, falado e escrito
- b) Conhecimentos comprovados em análise dados quantitativos e qualitativos

- c) Conhecimento de informática na área do utilizador, particularmente bases de dados, folhas de cálculo, processadores estatísticos e pagemakers.
- d) Experiência de pelo menos três anos em processos concursais de contratação pública.
- e) Experiência na utilização de sistemas de gestão documental e de informação

Competências:

- a) Autonomia e capacidade de iniciativa;
- b) Planeamento e organização;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Resiliência e tolerância à pressão e contrariedades;
- e) Coordenação de equipas

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 caraterizadoras 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):

- 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) Estatutos da Universidade de Évora: Despacho Normativo nº 7/2021, de 12 de fevereiro;



- b) Regulamento do Centro de Investigação em Educação e Psicologia da Universidade de Évora - CIEP-UÉ: Ordem de Serviço nº 2/2014, de 8 de janeiro;
- c) Programa Erasmus+: Regulamento (UE) 2021/817 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2021;
- d) Programa Horizonte Europa: Regulamento (EU) 2021/695;
- e) Contratação pública de bens e serviços: 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:

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

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	19 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 20h de formação	12 Valores
Entre 21 h e 40h de formação	15 Valores
Entre 41h e 60h de formação	18 Valores
Mais que 60h 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: Estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica, que permitam preparar e fundamentar decisões dos órgãos de direcção dos serviços:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	10 Valores
Experiência entre 2 a 4 anos	15 Valores
Experiência de 5 ou mais anos	20 Valores

EP2: Coordenação de processos de elaboração de candidaturas a financiamento de projectos e prestações de serviço em contexto competitivo:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	10 Valores
Experiência entre 2 a 4 anos	15 Valores
Experiência de 5 ou mais anos	20 Valores

EP3: Experiência na elaboração de processos concursais de contratação pública:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	10 Valores
Experiência entre 3 a 4 anos	15 Valores
Experiência de 5 ou mais anos	20 Valores

EP4: Experiência na organização de eventos de divulgação científica:

Sem experiência	0 Valores
Experiência de 1 a 3 eventos	10 Valores
Experiência de 4 a 6 eventos	15 Valores
Experiência de mais de 6 eventos	20 Valores

EP5: Experiência de apoio à edição e publicação de livros e artigos científicos:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	10 Valores
Experiência entre 3 a 4 anos	15 Valores
Experiência de 5 ou mais anos	20 Valores

EP6: Experiência no acompanhamento técnico-científico das equipas de desenvolvimento de projectos nacionais ou internacionais de investigação:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	10 Valores
Experiência entre 2 a 4 anos	15 Valores
Experiência de 5 ou mais anos	20 Valores

EP7: Experiência na Elaboração dos relatórios anuais de actividades e dos planos de actividades de serviços:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	10 Valores
Experiência entre 2 a 4 anos	15 Valores
Experiência de 5 ou mais 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:

- a) Autonomia e capacidade de iniciativa;
- b) Planeamento e organização;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Resiliência e tolerância à pressão e contrariedades;
- e) Coordenação de equipas

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;

AP = Avaliação psicológica;

EPS = Entrevista profissional de seleção.

Nada mais havendo a tratar, pelas 17 horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

O/A Presidente do Júri



Os/As Vogais efetivos

