



UNIVERSIDADE
DE ÉVORA

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 (de Laboratório), para o UNITECHhealth, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora

Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de Abril do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, no CHRC – CLAV da Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, sendo Presidente Armando Raimundo e vogais efetivos Bruno Gonçalves e Maria Manuela Santos 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 formação de nível 7 – mestrado, em Ciências do Desporto ou áreas afins, 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 (LTFP), nomeadamente:

- Exercício, com autonomia técnica, de funções de operacionalização de serviços e I&D:
 - preparação/operação de equipamentos (plataformas de força, fotocélulas, IMU, dinamometria, telemetria, instrumentação clínica básica) e manutenção de 1.º nível;
 - execução de protocolos de avaliação/monitorização (laboratório/terreno);
 - recolha e tratamento de dados com garantia de qualidade;
 - elaboração de SOPs/relatórios/KPIs;
 - logística de sessões (agendas, salas, materiais) e inventário;
 - apoio a formação/demonstrações e validação tecnológica.

Tarefas a desempenhar:

- Planeamento de sessões; acolhimento/consentimento de participantes;
- montagem/calibração de equipamentos;
- recolha estruturada de dados e verificação de qualidade;
- registo em plataformas digitais;
- reporte de ocorrências;
- preparação de documentação técnica e relatórios;
- articulação com serviços centrais (compras, contratos, proteção de dados) e equipas do CHRC;
- cumprimento de normas de segurança, ética e RGPD.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- Domínio da língua portuguesa falada e escrita;
- competências de língua inglesa falada e escrita;
- instrumentação/biomecânica/telemetria;
- tratamento de dados (Excel/Sheets; desejável Matlab/R/Python/SPSS)



Competências:

- Orientação para Resultados;
- Planeamento e Organização;
- Análise da Informação e Sentido Crítico;
- Conhecimentos Especializados;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Inovação e Qualidade;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Comunicação.

Métodos de seleção: Nos termos do nº 2 do artigo 36º 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 os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

- 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;
- 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.

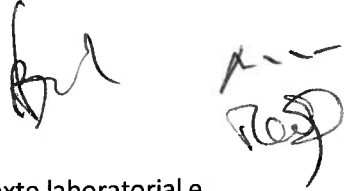
Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- 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;
- Avaliação psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos;
- 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 classificativa 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:

- 
- Princípios e procedimentos de avaliação funcional e monitorização em contexto laboratorial e de terreno, incluindo avaliação da aptidão física, monitorização do exercício e recolha estruturada de dados;
 - Preparação, operação e verificação funcional de equipamentos tecnológicos aplicados ao desporto, exercício e saúde, designadamente plataformas de força, fotocélulas, sensores inerciais, dinamometria, sistemas de telemetria e instrumentação clínica básica;
 - Procedimentos de garantia da qualidade, segurança e organização técnica, incluindo calibração básica, manutenção de 1.º nível, registos operacionais, inventário e logística de sessões;
 - Tratamento, organização e gestão de dados técnicos e científicos, incluindo princípios de rastreabilidade, reporte técnico e utilização de plataformas digitais de registo e monitorização;
 - Normas de ética, proteção de dados pessoais e consentimento informado aplicáveis à recolha, tratamento e armazenamento de dados em contexto de avaliação e monitorização.

Bibliografia e legislação recomendada:

- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados);
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na sua redação atual;
- Bompa, T. & Buzzichelli, C. – *Periodization: Theory and Methodology of Training*;
- McGuigan, M. – *Monitoring Training and Performance in Athletes*;
- Winter, E., Jones, A., Davison, R., Bromley, P. & Mercer, T. – *Sport and Exercise Physiology Testing Guidelines*.

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	16 Valores
Mestrado	18 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 na operacionalização de protocolos de avaliação e monitorização. Inclui o desempenho de funções em contexto laboratorial e/ou de terreno, no âmbito da preparação e execução de protocolos de avaliação funcional, monitorização do exercício, recolha estruturada de dados e acompanhamento técnico de participantes ou utentes.

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 na utilização de equipamentos e tecnologias aplicadas. Inclui experiência na preparação, operação e manutenção básica de equipamentos tecnológicos utilizados em contextos de desporto, exercício e saúde, nomeadamente plataformas de força, fotocélulas, sensores inerciais, dinamometria, telemetria e instrumentação clínica básica.

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 no tratamento de dados, registo técnico e apoio à organização operacional. Inclui experiência em tratamento preliminar de dados, utilização de folhas de cálculo ou plataformas digitais, elaboração de relatórios técnicos, registos operacionais, inventário, logística de sessões e apoio à garantia da qualidade.

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

bh au-
rsg

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:

- a) Orientação para Resultados;
- b) Planeamento e Organização;
- c) Análise da Informação e Sentido Crítico;
- d) Conhecimentos Especializados;
- e) Trabalho de Equipa e Cooperação;
- f) Inovação e Qualidade;
- g) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- h) Comunicação

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 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:

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

- 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;

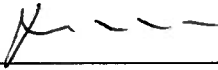
AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos.

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

O Presidente



Os Vogais

