



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 Técnico Superior, para a Divisão de Integração e Acompanhamento de Estudantes, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora

Suzete
CE

Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte seis, pelas dez horas, na Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, sendo Presidente Suzete Isabel Ramos Rico, Chefe da Divisão de Integração e Acompanhamento de Estudantes - Serviços Académicos e vogais efetivos Cláudia Lopes Gaspar, técnica superior na Divisão de Integração e Acompanhamento de Estudantes - Serviços Académicos, e Cláudia Patrícia Penetra Zacarias, Chefe da Divisão de Recursos Humanos - Serviços Administrativos, 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.

Requisitos específicos de admissão:

- Nível habilitacional: Para o presente procedimento é solicitada(o) licenciatura pré-bolonha ou mestrado em Psicologia (formação preferencial em psicologia clínica) sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional;
- Inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses, como membro efetivo.

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).

No âmbito da promoção da saúde mental na Universidade de Évora, aconselhamento e apoio psicológico individual e grupal a estudantes da UÉvora; identificação e intervenção em situações de risco e em perturbações mentais comuns; aconselhamento e orientação de carreira; promoção da educação inclusiva, equitativa e de não discriminação; promoção, prevenção, sinalização, avaliação e intervenção.

Tarefas a desempenhar:

- 1) Apoio psicológico a estudantes do ensino superior e respetiva monitorização da sua saúde mental com intervenção individual e em grupo, em situações de risco e em perturbações mentais comuns, com elaboração de relatórios;
- 2) Promoção de projetos que privilegiem abordagens de promoção da saúde mental e prevenção do risco e minimização de danos, bem como o desenvolvimento de competências socioemocionais e a resiliência mental;
- 3) Articulação entre serviços internos e outras respostas na comunidade;
- 4) Promoção da literacia em saúde mental da comunidade estudantil.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- a) Experiência em acompanhamento clínico individual e em grupo;
- b) Experiência na aplicação de instrumentos de avaliação e/ou diagnóstico, nomeadamente questionários; entrevistas semi-estruturadas e focus groups.

Competências:

- a) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- b) Capacidade de escuta ativa;
- c) Competências de observação comportamental (verbal e não verbal);
- d) Ética e sigilo profissional;
- e) Assertividade e tolerância à pressão e contrariedades;
- f) Inteligência emocional;
- g) Trabalho e espírito de equipa;
- h) Capacidade de 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):

- 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 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:

- a) Estatutos da Universidade de Évora: Despacho Normativo nº 7/2021 (2ª série), de 12 de fevereiro;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LFTP) - Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual;
- c) Regulamento dos Serviços Académicos da Universidade de Évora: Despacho n.º 13153/2023 (2ª série), de 22 de dezembro;
- d) Regulamento Académico da Universidade de Évora: Despacho n.º 7370/2022 (2ª série), de 8 de junho com as alterações constantes do Despacho n.º 10700/2025 (2ª série), de 10 de setembro.

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 no apoio psicológico a estudantes do ensino superior e respetiva monitorização da sua saúde mental com intervenção individual e em grupo, em situações de risco e em perturbações mentais comuns, com elaboração de relatórios.

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 promoção de projetos que privilegiem abordagens de promoção da saúde mental e prevenção do risco e minimização de danos, bem como o desenvolvimento de competências socioemocionais e a resiliência mental.

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 articulação entre serviços internos e outras respostas na comunidade.

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 promoção da literacia em saúde mental da comunidade estudantil.

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:

- a) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- b) Capacidade de escuta ativa;
- c) Competências de observação comportamental (verbal e não verbal);
- d) Ética e sigilo profissional;
- e) Assertividade e tolerância à pressão e contrariedades;
- f) Inteligência emocional;
- g) Trabalho e espírito de equipa;
- h) Capacidade de 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 onze 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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Suzete'.

Os/As Vogais efetivos

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Hádras Gaspar'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Cecília'.