

**Ata n.º 1**

Aos 12 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 15 horas, no Palácio do Vimioso da Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 4/5/2022 da Reitora da Universidade de Évora, sendo presidente Cláudia Belchiorinho, Diretora de Serviços Ciência e Cooperação e vogais efetivos Anabela Ramos Elias, Coordenadora do Gabinete de Apoio a Investigação e Vanda Rebelo, Coordenadora do Gabinete de Apoio a Unidades e Cátedras de Investigação 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 adoptar no procedimento concursal para cada método de selecção, do concurso para técnico superior.

**Nível habilitacional:** Para o presente procedimento é solicitada a Licenciatura nas áreas de estudo das Ciências sociais, Ciências empresariais ou Ciências, 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 n.º 35/2004, de 20 de junho bem como das seguintes funções e tarefas:

- a) Promover a interdisciplinaridade, explorando sinergias, convergências e articulações possíveis entre as várias áreas científicas e unidades de investigação;
- b) Promover a criação de sinergias entre as unidades de investigação e os seus pares
- c) Recolher informação e promover a divulgação na Universidade de Évora sobre resultados de ID, de projetos de investigação e respetivos programas de financiamento de I&D nacionais e internacionais, com vista à promoção da internacionalização da entidade.

**Requisitos preferenciais para o posto de trabalho e competências:**

- a) Experiência de trabalho na Administração Pública, em especial em instituições de ensino superior;
- b) Experiência no atendimento a públicos específicos, nomeadamente universitário;
- c) Domínio de línguas estrangeiras, nomeadamente inglês;
- d) Muito bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador;
- e) Outra formação complementar nas áreas de projetos;
- f) Experiência em comunicação com empresas, unidades de I&D e outros organismos de apoio à Ciência, Tecnologia, Inovação e Empreendedorismo;

**Métodos de selecção:** Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, os candidatos em situação de requalificação e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e que tenham exercido por último as actividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento vai ser publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção:

elb  
UR  
Lis

Os candidatos em situação de mobilidade especial e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e que tenham exercido por último as actividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento vai ser publicitado, serão sujeitos a **Avaliação Curricular (A.)**, a **Entrevista de Avaliação das Competências (B.)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (D.)** excepto se afastada por escrito no formulário de candidatura.

**A. 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 atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto 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 à área de formação conexas à exigida e que resulte de direto interesse ou relevante para o exercício das actividades 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 actividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, sendo igualmente atendida a sua atualidade e duração. Assim, o fator FP será valorado do modo seguinte:

Sem formação	0 Valores
Entre 1h e 30h de formação	5 Valores
Entre 31 h e 60h de formação	10 Valores
Entre 61h e 90h de formação	15 Valores
Mais que 91h 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.

EN 4 /  
UR  
Revis

a) Avaliação curricular (AC) na qual serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base, a formação, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida nos dois últimos biénios de avaliação, visando analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, relevância da experiência adquirida e avaliação de desempenho obtida;

b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

c) Entrevista profissional de selecção (EPS) – Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

Podem, no entanto, estes candidatos, afastar os métodos de selecção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de avaliação das competências (EAC) no respectivo formulário de candidatura.

Nos restantes casos, sem vínculo à função pública, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Prova de conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função em causa;

b) Avaliação psicológica (AP), que visa estabelecer, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adequação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

c) Entrevista profissional de selecção (EPS), que visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados, durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na versão atual alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de selecção devem ser aplicados num único momento, caso haja condições para a sua aplicação em simultâneo. No caso da aplicação de todos ou de alguns métodos de selecção num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação de cada método, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

**Prova de conhecimentos (PC)**, assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, sendo adoptada 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 nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual;

b) Estatutos da Universidade de Évora: Despacho Normativo nº 10/2014 (2ª série), de 5 de agosto;

c) Mecanismos de financiamento das atividades de investigação e desenvolvimento em Portugal;

d) Estatuto do bolsheiro de investigação: Lei nº 40/2004, de 18 de agosto, alterada e republicada pelo Decreto-Lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, na sua versão atual;

f) Matérias relacionadas com os tópicos referidos no presente aviso requisitos preferenciais – financiamento às Entidades do Sistema Científico e Tecnológico; Organismos de apoio à Ciência, Mecanismos de financiamento à Ciência ( <https://www.fct.pt/> <https://ec.europa.eu> ).

Para efeitos de valoração da PC, considera-se uma ponderação de 0,45, devendo os candidatos obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão eliminados.

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

ELAN  
UR  
@id

EP1: Experiência no apoio técnico e administrativo a processos de financiamento a projetos:

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 actividades de divulgação e comunicação:

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 de documentação técnica:

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 2 biénios, devidamente homologada, sendo atribuída a seguinte pontuação por cada período avaliado:

Desempenho inadequado	0 Valores
Desempenho adequado	10 Valores
Desempenho relevante	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.

**B. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)**, será efectuada com base num guião de entrevista de emprego composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Neste método de selecção foram adotados os seguintes critérios, ponderações e valorações:

- Avaliação da competência A – “Capacidade de comunicação e interação com público de qualquer faixa etária” – 15%;

- Avaliação da competência B – “Capacidade de organização e planeamento e orientação para resultados” – 20%
- Avaliação da competência C – “Responsabilidade e compromisso com o serviço” – 15%
- Avaliação da competência D – “Capacidade para trabalhar em equipa, com iniciativa e autonomia” – 15%
- Avaliação da competência E – “Capacidade para lidar com situações de pressão e contrariedades de forma adequada e profissional” – 20%
- Avaliação da competência F – “Relacionamento interpessoal” – 15%.

Elad,  
UR  
FCS

**C. 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. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

**D. Entrevista Profissional de Selecção (EPS)** é expressa numa escala de 0 a 20 valores e terá uma duração que não pode exceder 20 minutos. A classificação final será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até às centésimas:

1. MP – Motivação profissional
2. VAP – Valorização e actualização profissionais
3. SO – Sentido de organização
4. QP – Qualificação profissional
5. EFV – Expressão e fluência verbais.

A classificação destes factores far-se-á de acordo com a seguinte valoração: Insuficiente – 4 valores; Reduzido – 8 valores; Suficiente – 12 valores; Bom – 16 valores e Elevado – 20 valores.

A ponderação para a EPS é de 0,30 e o resultado será obtido através da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (0,20 * \text{MP}) + (0,20 * \text{VAP}) + (0,20 * \text{SO}) + (0,20 * \text{QP}) + (0,20 * \text{EFV})$$

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à EPS, independentemente da pontuação obtida na prova de conhecimentos.

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 selecção 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 a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

$$\text{CF} = 45\% \text{ AC} + 25\% \text{ EAC} + 30\% \text{ EPS}$$

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

$$\text{CF} = 45\% \text{ PC} + 25\% \text{ AP} + 30\% \text{ EPS}$$

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 selecção.

Nada mais havendo a tratar, pelas 16 horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os presentes.

**O Presidente do Júri**



Cláudia Belchiorinho

**Os Vogais Efetivos**



Anabela Elias



Vanda Rebelo