

Procedimento concursal 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 o Gabinete Jurídico dos Serviços da Reitoria, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora

Ata n.º 1

Aos sete dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, nos Serviços Administrativos da Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 18/10/2022 da Reitora da Universidade de Évora, sendo presidente Rui Mendes, Diretor dos Serviços Administrativos e vogais efetivos Luís Raposo, Diretor dos Serviços da Reitoria e Cláudia Zacarias, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Serviços Comuns 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 Direito, 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. Tarefas:

- a) Elaboração de informações e pareceres jurídicos de suporte à gestão administrativa de recursos humanos;
- b) Garantia da conformidade dos procedimentos com as normas vigentes;
- c) Funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, nomeadamente, a interpretação e aplicação da legislação, bem como das normas e regulamentos internos;
- d) Apoio jurídico no processo de avaliação do desempenho do pessoal docente e não docente;
- e) Instrução e acompanhamento de procedimentos concursais do pessoal docente e não docente;
- f) Apoio jurídico e processos realizados ao abrigo do Código da Contratação Pública.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- Conhecimentos de informática na ótica do utilizador;
- Experiência no atendimento a públicos específicos;
- Conhecimentos e experiência em sistemas ERP;
- Conhecimentos de língua estrangeira (inglês e/ou outra).

Competências:

- a) Capacidade de resolução de problemas;
- b) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- c) Análise da informação e sentido crítico;
- d) Planeamento e organização;

- e) Inovação e qualidade;
- f) Trabalho de equipa e cooperação;
- g) Relacionamento interpessoal;
- h) Tolerância à pressão e contrariedades;
- i) Adaptação e melhoria contínua.

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 caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, 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 da função.

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) Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- c) Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atual;
- d) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- e) Código do Trabalho: Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- f) Tramitação do procedimento concursal: Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro;

- g) Estatuto da Carreira Docente Universitária: Decreto-Lei nº 205/2009, de 31 de agosto, na sua redação atual;
- h) Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico: Decreto-Lei nº 207/2009, de 31 de agosto, na sua redação atual;
- i) Estatuto da Carreira de Investigação Científica: Decreto-Lei nº 124/99, de 20 de abril, na sua redação atual.

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.

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 atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento vai ser publicitado, serão sujeitos a Avaliação Curricular, exceto se afastada por escrito no formulário de candidatura.

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 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 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 Direito Público, preferencialmente em legislação ligada às Instituições de Ensino Superior:

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: Assessoria de direção, preferencialmente obtida em Instituições de Ensino Superior:

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: Assessoria Jurídica, na elaboração de informações, pareceres, regulamentos, contratos e outros documentos:

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 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.

A Entrevista de avaliação das competências (EAC), será efectuada 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 resolução de problemas;
- b) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- c) Análise da informação e sentido crítico;
- d) Planeamento e organização;
- e) Inovação e qualidade;
- f) Trabalho de equipa e cooperação;
- g) Relacionamento interpessoal;
- h) Tolerância à pressão e contrariedades;
- i) 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 a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, 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:

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

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica .

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

O Presidente do Júri

Assinado por: **RUI MANUEL MOURATO PIRES MENDES**
Num. de Identificação: 07007838
Data: 2022.12.07 14:40:00+00'00'



Rui Mendes, Diretor dos Serviços Administrativos

Os Vogais efetivos

Assinado por: **Luís Miguel Matias Raposo**
Num. de Identificação: 11315984
Data: 2022.12.07 15:08:09+00'00'



Luís Raposo, Diretor dos Serviços da Reitoria

Assinado por: **Cláudia Patrícia Penetra Zacarias**
Num. de Identificação: 10797252
Data: 2022.12.07 15:21:46+00'00'



Cláudia Zacarias, Chefe da Divisão Recursos Humanos e Serviços Comuns