

Ata 1

Procedimento concursal comum para contratação de um técnico superior para o exercício de funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo no Gabinete de Assessoria Jurídica (GAJ) da Universidade do Algarve

Aos 17 dias do mês de setembro de 2024, reuniu, pelas 12 horas, no Gabinete de Assessoria Jurídica da Universidade do Algarve, no *Campus* de Gambelas, em Faro, o júri do concurso acima identificado, constituído pela sua Presidente, Licenciada Maria Carlos da Assunção Alho Ferreira, Diretora dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, e pelas vogais, Licenciada Isabel Cristina Sousa Rocheta e Licenciada Cidália Maria Martins Mendes, Técnicas Superiores do Gabinete de Assessoria Jurídica, com vista à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção e do sistema de classificação final.

O procedimento concursal visa o recrutamento de um técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para exercício de funções equiparadas à carreira geral de técnico superior, tal como descritas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, na área de Direito, nomeadamente, o exercício, com responsabilidade e autonomia técnica de funções de assessoria técnico-jurídica, de natureza consultiva, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e procedimentos de natureza técnico-jurídica, autonomamente ou em grupo, no âmbito das atribuições e competências do Gabinete de Assessoria Jurídica da Universidade do Algarve; colaborar na preparação de instrumentos jurídicos e intervir nos recursos e demais processos de contencioso administrativo em que os órgãos da Universidade sejam parte; executar outras atividades de apoio geral ou especializado à Universidade do Algarve, nas áreas de atuação comuns inerentes à área do Direito; assegurar a tramitação dos processos a correr termos na Universidade, incluindo processos de averiguação, inquérito e disciplinares.

Requisito de admissão: Licenciatura em Direito (área CNAEF 380), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Perfil de competências pretendido: Orientação para o serviço público, capacidade de organização, boa orientação para os resultados, boa capacidade de redação e expressão escrita, bom relacionamento interpessoal, experiência e domínio em competências digitais, domínio escrito e oral de língua inglesa.

Métodos de seleção: Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = 30\% HA + 40\% EP + 30\% FP$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

Habilitações Académicas (HA):

Licenciatura em Direito (área CNAEF 380) - 18 valores;

Mestrado ou Doutoramento em Direito com especialização ou ramo em Direito Administrativo ou em Ciências Jurídicas Públicas em área relevante para o posto de trabalho - 20 valores.

Os candidatos que não possuam as habilitações académicas nas áreas pretendidas ou que tenham o grau de mestre ou doutor na área, mas não sejam licenciados em Direito, serão excluídos.

Experiência Profissional (EP):

Sem experiência profissional no exercício das funções a concurso – 0 valores;

Com experiência profissional no exercício das funções a concurso – até 1 ano - 12 valores;

Com experiência profissional no exercício das funções a concurso – superior a 1 ano – 13 valores + 1 valor por cada ano, até ao limite máximo de 18 valores.

Acresce mais 2 valores se a experiência profissional tiver sido adquirida em Instituição de Ensino Superior Pública, até ao limite de 20 valores.

Formação Profissional (FP):

Serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas, com relevância para o posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 4 anos:

Sem Formação – 0 valores;

Sem formação relevante para o desempenho das funções – 5 valores;

Com formação relevante para o desempenho das funções – 10 a 20 valores:

≤ 30 horas de formação – 10 valores;

> 30 e ≤ 60 horas de formação – 12 valores;

> 60 e ≤ 90 horas de formação – 14 valores;

> 90 e ≤ 120 horas de formação – 16 valores;

> 120 e ≤ 150 horas de formação – 18 valores;

> 150 horas de formação – 20 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, resultando

a classificação final do método de seleção da média aritmética simples das competências em análise.

Este método tem uma duração prevista de 20-30 minutos, incidindo sobre as seguintes competências:

- a) **Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
- b) **Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- c) **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- d) **Análise da Informação e Sentido Crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- e) **Relacionamento interpessoal:** Avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Motivos de exclusão: Constituem motivos de exclusão do procedimento, o incumprimento dos requisitos gerais previstos na legislação aplicável; a falta de habilitação académica exigida no aviso de abertura; a apresentação extemporânea da candidatura; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

$$CF = 70\%AC + 30\%EAC$$

Em que:

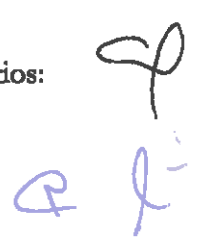
CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, de acordo com a alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade de valoração aplicar-se-ão de forma sucessiva os seguintes critérios:



- a) Maior valoração do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Maior valoração da competência "Conhecimentos Especializados e Experiência" do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião cerca das 13 horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente,



As vogais,

