

Ata 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve para exercício de funções na área de comunicação e gestão de ciência

Ao dia 11 do mês de novembro de 2024, reuniu, pelas 15 horas, por videoconferência, o júri do concurso acima identificado, constituído pelo seu Presidente, Doutor João Miguel Mico Cascalheira, Coordenador do Centro Interdisciplinar de Arqueologia e Evolução do Comportamento Humano (ICArEHB), e pelas vogais, Doutora Ana Isabel de Sousa Horta Dias Gomes, Investigadora do ICArEHB e Mestre Dora de Jesus Guerreiro Figueira, Chefe de Divisão de Recrutamento e Desenvolvimento do Serviços de Recursos Humanos, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção.

O procedimento concursal visa o recrutamento de um técnico superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções de grau de complexidade funcional 3, de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, na área de comunicação e gestão de ciência, nomeadamente, administração e gestão documental de investigação científica; criação da imagem e de conteúdos para divulgação de ciência; promoção de projetos em redes sociais e eventos; organização de eventos científicos; seleção e gestão da participação em eventos de comunicação de ciência.

Habilitação académicas – Licenciatura em Publicidade e Marketing (área CNAEF 342), não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional só por formação ou experiência profissional.

Os titulares de habilitações literárias obtidas no estrangeiro devem comprovar o seu reconhecimento ou equivalência, até à data limite para apresentação da candidatura, nos termos do regime jurídico do reconhecimento de graus académicos estrangeiros em vigor.

Requisitos preferenciais:

- a) Experiência em gestão, administração e comunicação de ciência;
- b) Experiência em desenvolvimento, gestão e implementação de estratégias de divulgação científica em contexto web: páginas e redes sociais;
- c) Experiência na produção de conteúdos multimédia;
- d) Conhecimento e domínio de terminologia científica, de preferência relacionada com Arqueologia, Pré-História ou Evolução Humana;
- e) Experiência em utilização de software de gestão documental em instituições públicas;
- f) Experiência com processos aquisitivos públicos no contexto da investigação científica;
- g) Experiência na organização de eventos científicos, pedagógicos e académicos;
- h) Fluência oral e escrita em Inglês.

Nos termos do art.º 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, determina-se que:

1 – Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e o método de seleção facultativo é a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

2 - Aos candidatos titulares da categoria de técnico superior que se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto, se os candidatos os afastarem, por escrito, no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos referidos no ponto 1.

3 – A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a sua valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

3.1 - A prova de conhecimentos terá a forma escrita, natureza teórica, a realizar sem consulta, numa única fase, com a duração máxima de 90 minutos, e versará sobre os seguintes temas:

Tema 1 — Universidade do Algarve

Tema 2 — Vínculo de Emprego Público

Tema 3 — Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Tema 4 — Recrutamento, Contratação e Prestação de Serviços dos Investigadores de Carreira da Universidade do Algarve

Tema 5 — Recrutamento, Contratação, Prestação de Serviço e Avaliação dos Investigadores Doutorados Contratados a termo na Universidade do Algarve

Tema 6 - Missão, visão e estrutura organizacional do ICAREHB

Tema 7 - Temas de investigação do ICAREHB e terminologias científicas associadas

3.2 – Bibliografia:

- Estatutos da Universidade do Algarve, Despacho Normativo n.º 11/2022, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 167, de 30 de agosto de 2022;

<https://www.ualg.pt/sites/default/files/documentos/2022-12/estatutos-ualg2022.pdf>

- Código de Conduta da Universidade do Algarve, Despacho n.º 11457/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 217, de 9 de novembro de 2023;

[Despacho n.º 11457/2023 - Diário da República n.º 217/2023, Série II de 2023-11-09](#)

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

- Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho do Pessoal não Docente da Universidade do Algarve, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 232, de 30 de novembro de 2023; [Regulamento n.º 1280/2023 - Diário da República n.º 232/2023, Série II de 2023-11-30](#)
 - Regulamento de Recrutamento, Contratação e Prestação de Serviços dos Investigadores de Carreira da Universidade do Algarve, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 78, de 19 de abril de 2024; [Regulamento n.º 447/2024 - Diário da República n.º 78/2024, Série II de 2024-04-19](#)
 - Regulamento de Recrutamento, Contratação, Prestação de Serviço e Avaliação dos Investigadores Doutorados Contratados a termo na Universidade do Algarve, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 142, de 25 de julho de 2022; [Despacho n.º 9068/2022 - Diário da República n.º 142/2022, Série II de 2022-07-25](#)
 - Relatório Anual de 2022 do ICAREHB; <https://www.icarehb.com/2022-annual-report/>
- 3.3. - Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis ou quaisquer outros tipos de aparelhos eletrónicos ou computadorizados.

4 - 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, sendo avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

5 - 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:

$$AC = 20\% HA + 50\% EP + 15\% FP + 15\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica
EP = Experiência Profissional
FP = Formação Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

As **Habilitações Académicas (HA)** serão avaliadas de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura em Publicidade e Marketing (área CNAEF 342) – 16 valores
Mestrado em Publicidade e Marketing (área CNAEF 342) – 2 valores adicionais.
Doutoramento em Publicidade e Marketing (área CNAEF 342) – 2 valores adicionais.

A **Experiência Profissional (EP)** será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

- a) Sem experiência profissional na área do posto de trabalho a concurso – 0 valores
- b) Com experiência profissional na área do posto de trabalho a concurso – 10 a 20 valores:
 - < 2 anos – 10 valores
 - ≥ 2 anos e < 5 anos – 12 valores
 - ≥ 5 anos e < 8 anos – 14 valores
 - ≥ 8 anos – Acresce 1 valor por ano até ao limite de 20 valores.

A **Formação Profissional (FP)** será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas, com relevância para o posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 5 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 **Avaliação de Desempenho (AD)** será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa	Valores
Inadequado	De 1 a 1,99	8
Adequado	De 2 a 2,49	10
	De 2,5 a 2,99	12
	De 3 a 3,49	14
	De 3,5 a 3,99	16
Relevante	De 4 a 4,49	17
	De 4,5 a 5	18
Excelente	De 4 a 4,49	19
	De 4,5 a 5	20

Aos candidatos que não possuam avaliação por razões que não lhe sejam imputáveis, é atribuída a classificação de 10 valores.

6 - A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- **Conhecimentos Especializados e Experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

- **Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

- **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

- **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;

6.2 – A entrevista tem uma duração prevista de 20-30 minutos, resultando a classificação final da média aritmética simples das competências em análise.

7 - Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada nos termos do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, atendendo à urgência do recrutamento face às necessidades funcionais do serviço, 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.

8 - Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores ou *não apto*, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

9 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo excluídos do mesmo.

10 – **Ponderação dos métodos de seleção e classificação final (CF):** A classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação de uma das seguintes fórmulas:

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

ou

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

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11 - 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 nº 2 do art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

11.1 - Subsistindo a igualdade de valoração aplicar-se-á 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.

11.2 - De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 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 16 horas e 30 minutos, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente,

Doutor João Miguel Mico Cascalheira

As Vogais,

Doutora Ana Isabel de Sousa Horta Dias Gomes

Mestre Dora de Jesus Guerreiro Figueira