



Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções nos Serviços Centrais

Aos 12 dias do mês de fevereiro de 2026, reuniu na sala 0.05 do edifício da Administração da Universidade do Algarve, no *Campus* da Penha, pelas 15 horas, o júri do concurso acima identificado, constituído pela Presidente, Dr.ª Maria Carlos da Assunção Alho Ferreira, Diretora dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, e pelas vogais, Dr.ª Dora de Jesus Guerreiro Figueira, Chefe de Divisão de Recrutamento e Desenvolvimento dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos e pela Dr.ª Sandra Cristina Ferreira Alberto Leitão, Chefe da Divisão de Administração e Processamento dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

O procedimento concursal visa o recrutamento de dois técnicos superiores 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, designadamente, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

As funções a desempenhar serão desenvolvidas, nomeadamente, nas áreas de Gestão de Recursos Humanos e Financeira, Apoio ao Estudante, Comunicação, Secretariado e Assessoria à Gestão.

A) Requisitos de Admissão

1 - Requisitos gerais de admissão, previstos no artigo 17.º da LTFP.

2 - Requisitos Habilitacionais – Os candidatos/as devem possuir uma das seguintes licenciaturas: Gestão (área CNAEF 345), Gestão de Empresas (área CNAEF 345), Assessoria de Administração (área CNAEF 346), Ciências da Comunicação (área CNAEF 321), Línguas e Comunicação (área CNAEF 222), Turismo (área CNAEF 812), Educação Social (área CNAEF 762), Solicitadoria ou Direito (área CNAEF 380), 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.

3 - Requisitos preferenciais:

- a) Bons conhecimentos e experiência na utilização de ferramentas do Office (MS Word e MS Excel), bem como de base de dados e de programas de gestão documental (EDOC), programas de gestão financeira/académica (Primavera ERP, SIGES), e de plataformas digitais de comunicação (Microsoft Teams, ZOOM);
- b) Espírito de equipa;
- c) Facilidade de relacionamento interpessoal a nível interno e externo;
- d) Fluência oral e escrita em Inglês.
- e) Capacidade de organização, responsabilidade, autonomia e polivalência;

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal não docente da UAlg idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, nos termos da alínea k), n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

B) Métodos de Seleção

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). 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.

P
Φ
Σ

3.1 - A prova de conhecimentos terá a forma escrita, natureza teórica, a realizar com consulta, numa única fase, com a duração máxima de 90 minutos, e versará sobre conhecimentos gerais com base nos conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação seguidamente descritos:

Tema 1 - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, Estatutos da Universidade do Algarve e Regulamento Orgânicos dos Serviços da Universidade do Algarve

Tema 2 - Código do Procedimento Administrativo

Tema 3 – Relação jurídica de emprego público

Tema 4 - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública

Tema 5 – Duração e organização do tempo de trabalho

Tema 6 – Férias, faltas e licenças

Tema 7 – Código de Conduta da Universidade do Algarve

Tema 8 – Regime disciplinar

Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP | DR](#)
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; [Código do Trabalho - CT | DR](#)
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; [Código do Procedimento Administrativo - CPA | DR](#)
- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro na sua versão atual [Regime jurídico das instituições de ensino superior | DR](#)
- Estatutos da Universidade do Algarve, Despacho Normativo n.º 11/2022, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 167, de 30 de agosto de 2022; [Despacho Normativo n.º 11/2022, de 30 de agosto | DR](#)
- Regulamento Orgânicos dos Serviços da Universidade do Algarve – primeira alteração, Despacho n.º 3443/2025, publicado na 2.ª série, de 18 de março de 2025; [Despacho n.º 3443/2025, de 18 de março | DR](#)
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública - SIADAP; [Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública - SIADAP | DR](#)
- Código de Conduta da Universidade do Algarve, Despacho Normativo n.º 11457/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 123, de 9 de novembro de 2023; [Despacho n.º 11457/2023, de 9 de novembro | DR](#)
- Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho do Pessoal não Docente da Universidade do Algarve; [Regulamento n.º 1280/2023, de 30 de novembro | DR](#)

3.2 - 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:

$$AC = 20\% HA + 50\% EP + 20\% FP + 10\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Académicas (HA):

Será considerada a titularidade das habilitações académicas dos/as candidatos/as, com base nos seguintes parâmetros de avaliação:

Habilitações Académicas (HA)	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Numa das áreas: Gestão (área CNAEF 345), Gestão de Empresas (área CNAEF 345), Assessoria de Administração (área CNAEF 346), Ciências da Comunicação (área CNAEF 321), Línguas e Comunicação (área CNAEF 222), Turismo (área CNAEF 812), Educação Social (área CNAEF 762), Solicitadoria ou Direito (área CNAEF 380).	18 valores	19 valores	20 valores

Os titulares de habilitações académicas 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.

A **Experiência Profissional (EP)** será valorada de acordo com a melhor classificação de entre os seguintes critérios:

a) Sem experiência profissional nas áreas dos postos de trabalho a concurso – 8 valores

b) Com experiência profissional nas áreas dos postos de trabalho a concurso, em funções de grau de complexidade nível 3 – 10 a 20 valores:

< 5 anos – 10 valores

≥ 5 anos – Acresce 1 valor por ano até ao limite de 17 valores.



Acrescem mais 3 valores se essa experiência tiver sido adquirida em Estabelecimento de Ensino Superior Público.

A **Formação Profissional (FP)** é valorada da seguinte forma:

Serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas, nas áreas com relevância para os postos de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 6 anos:

Sem Formação – 0 valores

Sem formação relevante para o desempenho das funções – 8 valores

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

< 80 horas de formação	10 valores
≥ 80 horas de formação e < 160 horas de formação	11 valores
≥ 160 horas de formação e < 240 horas de formação	12 valores
≥ 240 horas de formação e < 320 horas de formação	13 valores
≥ 320 horas de formação e < 400 horas de formação	14 valores
≥ 400 horas de formação e < 480 horas de formação	15 valores
≥ 480 horas de formação e < 560 horas de formação	16 valores
≥ 560 horas de formação e < 640 horas de formação	17 valores
≥ 640 horas de formação e < 720 horas de formação	18 valores
≥ 720 horas de formação e < 800 horas de formação	19 valores
≥ 800 horas de formação	20 valores

Caso o certificado não contenha o número de horas de formação, considera-se que um dia de formação corresponde a 7 horas.

A **Avaliação de Desempenho (AD)** resulta da classificação do último período avaliado, no qual o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa	Valores
Inadequado	De 1 a 1,999	8
Regular	De 2 a 2,499	10
	De 2,5 a 2,999	12
	De 3 a 3,499	14
Bom	De 3,5 a 3,999	16
Muito Bom	De 4 a 4,499	17
	De 4,5 a 5	18
Excelente	De 4 a 4,499	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 e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Este método tem uma duração prevista de 30 minutos, resultando a classificação final da média aritmética simples das competências em análise.

O Júri deliberou avaliar as seguintes competências profissionais:

- **Gestão do conhecimento:** Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

- **Orientação para Resultados:** Capacidade para focar a sua ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

- **Organização, planeamento e gestão de projetos:** Capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividade.

- **Iniciativa:** Capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

- **Comunicação:** Capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

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 30 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

10 - 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 art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10.1 - 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) Classificação final da licenciatura.

10.2 - 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.

Os/As candidatos/as devem declarar no campo Necessidades Especiais do formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião cerca das 16 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



Maria Carlos da Assunção Alho Ferreira

As Vogais



Dora de Jesus Guerreiro Figueira



Sandra Cristina Ferreira Alberto Leitão