

Ata 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve para exercício de funções nos Serviços da Universidade do Algarve

Aos 15 dias do mês de setembro de 2026, reuniu, por videoconferência, pelas 15 horas, o júri do concurso acima identificado, constituído pela Presidente, Maria Isabel Correia Borges Pereira Simões, Diretora dos Serviços Académicos da Universidade do Algarve, e pelos vogais, Carlos Filipe Martins do Nascimento, Diretor dos Serviços Financeiros e Patrimoniais da Universidade do Algarve, e Dora de Jesus Guerreiro Figueira, Chefe de Divisão de Recrutamento e Desenvolvimento dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, com vista à definição dos parâmetros de avaliação, da ponderação dos métodos de seleção, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

O procedimento concursal visa o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções grau de complexidade funcional 2, de acordo com o 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: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, designadamente, nas áreas académica, financeira, recursos humanos, projetos, mobilidade e comunicação.

Habilitação literária – 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional 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) Bons conhecimentos e experiência na utilização de ferramentas do Office (Word e Excel), e de sistemas de Informação e de gestão documental;
- b) Motivação para o exercício das funções;
- c) Facilidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa;
- d) Elevado nível de organização e sentido de responsabilidade;
- e) Conhecimentos da língua inglesa (conversação e escrita).

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) e o método de seleção facultativo é a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

2 – Aos candidatos titulares da categoria de assistente técnico 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 com consulta, numa única fase, com a duração máxima de 90 minutos, e versará sobre os seguintes temas:

- Tema 1 — Estatutos da Universidade do Algarve e Regulamento Orgânico dos Serviços da Universidade do Algarve
- Tema 2 — Política de Proteção de Dados e de Privacidade da Universidade do Algarve
- Tema 3 — Código de Conduta da Universidade do Algarve
- Tema 4 — Relação jurídica de emprego público
- Tema 5 — Direitos, deveres do empregador público e do trabalhador
- Tema 6 — Duração e organização do tempo de trabalho

3.2 – Bibliografia:

- 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](#)
- Política de Proteção de Dados e de Privacidade da Universidade do Algarve; [políticadeproteçãodedadosedeprivacidadeualgv1120181128pt_1.pdf](#)

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- 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](#)
- 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](#)
- 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](#)

3.3 - 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:

$$AC = 10\% HA + 50\% EP + 25\% FP + 15\% AD$$

Sendo:

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

As Habilitações Académicas (HA):

- 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado ou habilitação superior – 20 valores
- Habilitação inferior ao 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, caso se trate de candidato integrado na carreira e categoria de assistente técnico – 19 valores

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

- a) Sem experiência profissional nas áreas funcionais a concurso – 8 valores
- b) Com experiência profissional nas áreas funcionais a concurso, em funções de grau de complexidade de nível 2 – 10 a 20 valores:
 - < 3 anos – 10 valores
 - ≥ 3 anos e < 6 anos – 12 valores
 - ≥ 6 anos – Acresce 1 valor por ano, até ao limite de 16 valores.

Se essa experiência tiver sido obtida em Estabelecimento de Ensino Superior Público, acresce mais 4 valores.

Handwritten signature/initials in blue ink.

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

Serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas, com relevância para as áreas funcionais a concurso, realizadas nos últimos 5 anos:

Sem formação – 0 valores

Sem formação relevante para as áreas funcionais a concurso – 8 valores

Com formação relevante para as áreas funcionais a concurso – 10 a 20 valores:

< 100 horas de formação	10 valores
≥ 100 horas de formação e < 150 horas de formação	12 valores
≥ 150 horas de formação e < 200 horas de formação	14 valores
≥ 200 horas de formação e < 250 horas de formação	16 valores
≥ 250 horas de formação e < 300 horas de formação	18 valores
≥ 300 horas de formação	20 valores

A Avaliação de Desempenho (AD) resulta da média simples das classificações dos dois últimos períodos de avaliação, em que 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	Valores
Inadequado	8
Regular	12
Bom	14
Muito Bom	16
Excelente	20

Aos candidatos que não possuam avaliação por razões que não lhe sejam imputáveis, é atribuída a classificação de 12 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 20-30 minutos, resultando a classificação final da média aritmética simples das competências em análise.

O Júri deliberou avaliar as seguintes competências profissionais:

– **Análise crítica e resolução de problemas** – Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

– **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; Capacidade de 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 25 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, 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 n.º 2 do art.º 24.º 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 "Comunicação".

11.2 - 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.

Os candidatos 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 pelas 17 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 Isabel Correia Borges Pereira Simões

Os Vogais



Carlos Filipe Martins do Nascimento



Dora de Jesus Guerreiro Figueira