

ATA N.º 1

Procedimento concursal para recrutamento de um (1) técnico superior, da carreira geral de técnico superior, para a Divisão de Planeamento, Avaliação e Qualidade, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos dezasseis dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, constituído pelos seguintes membros:

Presidente: Pedro Barrias, Administrador da Universidade Aberta

Vogal efetivo: Susana Leal, Chefe da Divisão de Planeamento, Avaliação e Qualidade da Universidade Aberta

Vogal efetivo: José Tavares, Técnico Superior - Divisão de Recursos Humanos

A reunião foi realizada por meios telemáticos nos termos previstos no artigo 24.º-A do Código do Procedimento Administrativo.

A reunião foi convocada com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Parâmetros de avaliação, ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final do procedimento concursal

Tendo em consideração que a admissão ao procedimento concursal depende da titularidade de grau de licenciado na área de educação e formação de Ciências Sociais e do Comportamento (CNAEF 310 e 319), Psicologia (CNAEF 311), Sociologia (CNAEF 312), Economia (CNAEF 314), Ciências Empresariais (CNAEF 340 e 349) e Gestão e Administração (CNAEF 345), conforme classificada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, o júri deliberou, igualmente, que serão excluídas as candidaturas que não detenham os referidos graus académicos em licenciaturas classificadas na área em causa, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

O júri deliberou que, no caso de os graus terem sido obtidos numa instituição estrangeira, os mesmos devem ser reconhecidos por uma instituição portuguesa de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro e Portaria n.º 43/2020, de 14 de fevereiro, na sua redação em vigor à data da candidatura.

Nos termos dos n.ºs 1 a 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deliberou definir os métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal e as respetivas ponderações para a valoração final.

O júri deliberou que serão aplicados os seguintes métodos de seleção previstos nos n.ºs 1 a 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

Prova de conhecimentos (PC): A PC revestirá a forma escrita, de natureza teórica, com consulta à legislação. A legislação que os candidatos podem consultar não pode conter quaisquer comentários e/ou anotações. O(s) membro(s) do júri presente(s) na sala irá(ão), no decorrer da prova, verificar a legislação trazida pelos candidatos. A prova será imediatamente anulada aos candidatos que tenham na sua posse a legislação anotada e/ou comentada. A PC tem a duração de 90 minutos e visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados à área e ao posto de trabalho posto a concurso. A legislação de apoio à realização da PC encontra-se mencionada no Anexo I, que é parte integrante do presente aviso. A prova será de carácter eliminatório. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis, smartwatch, auriculares ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado

Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho e será analisada a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Para tal deverão ser considerados e ponderados os parâmetros abaixo indicados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA * 2) + (FP * 1) + (EP * 3) + (AD * 2)}{8}$$

Em que:

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As **HA** necessárias são valoradas conforme abaixo indicado:

Grau académico	Valoração
Licenciatura na área de educação e formação de Ciências Sociais e do Comportamento (CNAEF 310 e 319), Psicologia (CNAEF 311), Sociologia (CNAEF 312), Economia (CNAEF 314), Ciências Empresariais (CNAEF 340 e 349) e Gestão e Administração (CNAEF 345)	16
Mestrado na área de educação e formação de Ciências Sociais e do Comportamento (CNAEF 310 e 319), Psicologia (CNAEF 311), Sociologia (CNAEF 312), Economia (CNAEF 314), Ciências Empresariais (CNAEF 340 e 349) e Gestão e Administração (CNAEF 345)	18
Doutoramento na área de educação e formação de Ciências Sociais e do Comportamento (CNAEF 310 e 319), Psicologia (CNAEF 311), Sociologia (CNAEF 312), Economia (CNAEF 314), Ciências Empresariais (CNAEF 340 e 349) e Gestão e Administração (CNAEF 345)	20

Quando os candidatos sejam titulares de mais que um grau académico na área de educação e formação em causa, é considerado o grau académico mais elevado.

No parâmetro **FP** serão consideradas as ações/cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, micro-credenciais, pós-graduações, unidades curriculares avulsas certificadas, participação em seminários, colóquios, workshops ou congressos, devidamente certificados, diretamente relacionados com as funções a desempenhar.

A tradução numérica do fator Formação Profissional (FP) atribui por cada ação de formação os seguintes valores (até ao máximo de 20):

Tipo	Ações de formação relacionadas com a área de atuação
Pós-graduações	Entre 30 e 60 ECTS = 10 Acima de 60 ECTS = 20
Cursos de formação, unidades curriculares avulsas, micro-credenciais	Duração igual ou superior a 7 horas = 2 Duração inferior a 7 horas = 1
Outros	Duração igual ou superior a 7 horas = 1 Duração inferior a 7 horas = 0

No caso de ações/cursos de formação terem a duração com referência a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a sete horas de formação.

No respeitante à Experiência Profissional (**EP**), será tida em consideração a experiência profissional comprovada, na área do presente procedimento concursal, em instituições de ensino superior e demais entidades integradas no sistema científico e tecnológico, de acordo com as seguintes valorações:

Anos de experiência profissional nas áreas	Valoração
2 a 5 anos	16
6 a 9 anos	18
Superior a 9 anos	20

Para efeitos da valoração acima, consideram-se entidades integradas no sistema científico e tecnológico as instituições de ensino superior, as entidades, estruturas e redes previstas no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio, os gabinetes dos membros do Governo, as Direções-Gerais, Secretarias-Gerais e Institutos Públicos sob tutela do membro do governo responsável pela área de ensino superior e ciência bem como a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior.

No fator Avaliação de Desempenho (**AD**), o júri deliberou atribuir os seguintes valores:

- a) Desempenho Inadequado ----- 0 valores;
b) Desempenho Regular ----- 12 valores;
c) Desempenho Bom ----- 14 valores;
d) Desempenho Muito Bom ----- 18 valores;
e) Desempenho Excelente ----- 20 valores.

Só será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo concluído, ou seja, ano 2025. No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 12 valores.

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; será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto e será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, podendo ser, contudo, realizada pela Universidade Aberta, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, ou através de entidade especializada e será de carácter eliminatório;

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 terá a duração máxima de 30 minutos. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até as centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas das competências abaixo discriminadas, conforme grelha constante do Anexo II, da presente ata, que faz parte integrante da mesma, sendo valorada de acordo com a seguinte formula:

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

- A. Análise Crítica e Resolução de Problemas: Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelece relações e tira conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipa e sinaliza problemas, utiliza processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorre a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

- B. Gestão do Conhecimento: Capacidade de adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;
- C. Orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- D. Orientação para o serviço público: Capacidade para integrar, no exercício da sua atividade, os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor em concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

No recrutamento de candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

O Júri analisou a faculdade prevista no artigo 18.º, n.º 1, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, relativa à utilização de métodos de seleção facultativos. Considerando a exigência técnica e a responsabilidade pública das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou, por unanimidade, determinar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção, complementar, aos candidatos que não se encontrem nas situações suprarreferidas.

A utilização da EAC fundamenta-se, precisamente, na necessidade de avaliar comportamentos profissionais que não são passíveis de aferir através da prova de conhecimentos ou de avaliação curricular. Face às tarefas e responsabilidades previamente definidas para os postos de trabalho, estabelece-se a seguinte relação:

- A. Análise Crítica e Resolução de Problemas: Justifica-se pela necessidade de o Trabalhador recolher, interpretar e compreender informação complexa do quotidiano do serviço. A EAC permitirá avaliar se o candidato é capaz de estabelecer relações lógicas, tirar conclusões a partir de dados objetivos e antecipar problemas, recorrendo a processos técnico-científicos e a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

B. Gestão do Conhecimento: Decorre da exigência de sustentabilidade técnica do serviço. A EAC servirá para aferir a capacidade do candidato para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento no dia a dia, bem como a sua prontidão para partilhar esse saber e garantir a captura, armazenamento e fácil acesso às informações e ao conhecimento dentro do serviço.

C. Orientação para os Resultados: Prende-se com a necessidade de cumprimento das metas institucionais. O método permitirá avaliar, através do histórico comportamental do candidato, a sua capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

D. Orientação para o Serviço Público: Fundamenta-se na natureza da atividade a desempenhar. A EAC é o único método capaz de aferir o compromisso do candidato em integrar os valores éticos e deontológicos do serviço público, garantindo uma prestação de serviço de qualidade focada nas necessidades do cidadão.

A Valoração Final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou que, estando em regime de valorização profissional, a tenham desempenhado imediatamente antes, serão aplicados os métodos de seleção (AC) Avaliação Curricular e (EAC) Entrevista de Avaliação de Competências, desde que os mesmos não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

A Valoração Final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deliberou, ainda, que cada um dos métodos de seleção - Prova de Conhecimentos, Avaliação

Psicológica, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que:

- a) não compareça a um dos métodos; ou
- b) que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores nos métodos Prova de Conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, ou fases que compoitem; ou
- c) que tenha obtido um juízo de Não Apto no método Avaliação Psicológica ou numa das suas fases.

Por último, o Júri deliberou que a aplicação dos métodos de seleção pode ser faseada nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão e elaborada a presente ata que foi lida e assinada por todos os membros do júri.

Presidente

Pedro Barrias

Administrador da Universidade Aberta

Assinado por: **PEDRO GABRIEL BARRIAS MARTINS**



1.º Vogal Efetivo

Susana Leal

Chefe de Divisão de Planeamento, Avaliação e Qualidade da Universidade Aberta

Assinado por: **Susana Isabel Martins Rodrigues**

Coelho Leal



2.º Vogal efetivo

José Tavares

Técnico Superior - Divisão de Recursos Humanos

Assinado por: **José Luís Correia Tavares**



ANEXO I | ATA N.º 1

Prova de Conhecimentos

Legislação

- a) Regulamento Orgânico dos Serviços da Universidade Aberta, [Despacho n.º 12193/2025](#);
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), [aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#);
- c) Regime jurídico da avaliação do ensino superior - [Lei n.º 38/2007, de 16 de agosto | DR](#); [Lei n.º 94/2019, de 4 de setembro | DR](#);
- d) Regime jurídico do ensino superior ministrado a distância - [Decreto-Lei n.º 133/2019, de 3 de setembro | DR](#);
- e) Princípios orientadores para o Desenvolvimento e melhoria de Sistemas Internos de Gestão da Qualidade (SIGQ) nas Instituições de Ensino Superior em Portugal - [Princípios Orientadores SIGQ setembro.2025 Versao Final](#).

Notas:

1 - A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada à data da realização da prova, sendo da responsabilidade dos candidatos a atualização da legislação, referenciada acima, que ocorra após a publicitação do presente procedimento concursal.

2 - Durante a realização da prova de conhecimentos só pode ser consultada a referida legislação que se encontre em suporte papel, sem anotações, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc.).



ANEXO II | ATA N.º 1

Nome do Candidato	Refª Concurso:
-------------------	----------------

Parâmetros		Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (15 valores)	Elevado (20 valores)
A	Análise Crítica e Resolução de Problemas					
B	Gestão do Conhecimento					
C	Orientação para os resultados					
D	Orientação para o serviço público					

Menção Qualitativa:

Insuficiente: Durante a entrevista o candidato não respondeu às questões colocadas, os argumentos/respostas não se enquadravam nos assuntos abordados
Reduzido: Durante a entrevista o candidato revelou as competências com baixo nível de adaptação profissional que permite um prognóstico negativo relativamente aos fatores avaliados
Suficiente: Durante a entrevista o candidato revelou competências com nível razoável da adaptação profissional que permite um prognóstico reservado relativamente aos fatores avaliados
Bom: Durante a entrevista o candidato revelou competências com bom nível da adaptação profissional que permite um prognóstico positivo relativamente aos fatores avaliados
Elevado: Durante a entrevista o candidato revelou competências com alto nível da adaptação profissional que permite um prognóstico francamente positivo relativamente aos fatores avaliados