

Primeira ata da reunião do Júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de seis postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve.

No dia 7 de novembro de 2023, reuniu na sala de reuniões dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, pelas 10 horas, o júri constituído pela Presidente Paula Cristina Andrade Mucharrinha, Coordenadora Principal do Departamento Alimentar dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, e pelos vogais Isa Alexandra Martins Santos, Coordenadora Principal do Departamento Financeiro dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve e Maria Alice Martins Mealha, Coordenadora Técnica dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, para fixar os 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 seis assistentes operacionais na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para desempenhar funções de assistente operacional, cantina/bar nos locais onde este Serviço dispõe de setores em funcionamento.

Os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes:

- Para os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

- 
- a) Avaliação curricular (AC) na qual serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base, a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida nos últimos dois biénios avaliativos;
 - b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) exigíveis ao exercício da função.
- Para os restantes casos, os métodos de selecção são os seguintes:
 - a) Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;
 - b) Avaliação psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;
 - c) Entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A 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 de desempenho obtida nos dois últimos biénios avaliativos, conforme ficha de avaliação curricular anexa à presente ata (anexo I).

O método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 35\% HA + 45\% EP + 10\% FP + 10\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Handwritten signature and initials in blue ink.

A avaliação de cada um dos fatores é realizada da seguinte forma, tendo em conta que não são valorizadas formações académicas do ensino superior:

Habilitação Académica (HA)	Valores
• 4º ano	14
• 6º ano	16
• 9º ano	18
• 12º ano	20

Experiência Profissional (EP)	Valores
• Sem qualquer experiência profissional na área da restauração	0
• Com experiência profissional na área da restauração	
de 5 meses a 12 meses	14
> 12 meses a 24 meses	16
> 24 meses	18
• Com experiência profissional na área da restauração em organismos públicos	
< 2 anos	+ 1 ponto
≥ 2 anos	+ 2 pontos

A Formação Profissional, devidamente comprovada, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte forma:

Formação Profissional que se enquadra no conteúdo funcional das atribuições e competências do posto de trabalho a concurso, realizada nos últimos cinco anos e devidamente certificada:

Horas de Formação	Valores
• Sem formação	0
• ≤ 60	14
• > 60 e ≤ 120	16
• > 120 e ≤ 180	18
• > 180	20



Neste fator, o júri deliberou não considerar a participação em seminários, congressos, jornadas e conferências, bem como certificados em que o número de horas seja omissos.

Avaliação de Desempenho (AD)

A Avaliação de Desempenho é calculada através da média simples das menções quantitativas obtidas nos dois últimos biénios avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

Classificação	Valores
• De 1 a 1,99	0
• De 2 a 2,99	10
• De 3 a 3,99	13
• De 4 a 4,49	15
• De 4,5 a 5	20

Aos candidatos que não possuam avaliação por razões que não lhe sejam imputáveis é atribuída a classificação de 2,99 a partir do ano de 2019, inclusive.

Aos candidatos que não tenham cumprido ou executado atribuição, competências ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é atribuída a classificação de 2,99.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo valorada segundo os níveis classificativos do guião em anexo à presente ata (anexo II).

O júri deliberou avaliar as seguintes competências profissionais:

- *Realização e orientação para resultados*: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

2
14

- **Orientação para o serviço público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha.
- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e actividades.
- **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Cada competência será avaliada com base nos comportamentos identificados no Guião de Entrevista de Competências, anexo à presente ata (anexo II), da qual faz parte integrante.

O júri deliberou por unanimidade, que a Prova de Conhecimentos (PC) abordará os seguintes temas:

- Higiene e segurança alimentar
- Técnicas de preparação/confeção de alimentos
- Política de Ação Social no Ensino Superior
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública
- Funcionamento Orgânico dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve

A legislação e bibliografia de preparação para a prova de conhecimentos é a seguinte:

Decreto-Lei nº129/93, de 22 de abril

Decreto Regulamentar nº14/2008, de 31 de julho

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro

Lei nº4/2009, de 29 de janeiro, alterada pela Lei nº10/2009, de 10 de março

Lei nº35/2014, de 20 de junho

Regulamento Orgânico dos SASUALg

Regulamento (CE) 852/2004, de 29 de abril

Esta prova será realizada em data e local a comunicar aos candidatos oportunamente e terá a duração máxima de 60 minutos.

2
3
4

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, quando convocados, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

A ordenação final dos candidatos é feita através da seguinte fórmula:

- Para os candidatos abrangidos pela 1ª situação:

$$CF = 45\% AC + 55\% EAC$$

- Para os candidatos abrangidos pela 2ª situação:

$$CF = 35\% PC + 20\% AP + 45\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

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

O Presidente



O 1º Vogal



O 2º Vogal

