

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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve.

No dia 21 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 Isa Alexandra Martins Santos, Coordenadora Principal do Departamento Administrativo e Financeiro dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, e pelas vogais, Maria da Graça Ferreira Rafael, Coordenadora Principal do Departamento Apoio Social dos Serviços de Ação Social, e Maria Alice Martins Mealha, Coordenadora Técnica dos Serviços de Ação Social, 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 um assistente técnico(a) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções de grau de complexidade funcional 2, de acordo com o Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, no Departamento Administrativo e Financeiro, nomeadamente: Atendimento ao público, expediente, arquivo de documentação, secretariado e apoio administrativo, contabilidade e processamentos (pessoal, aprovisionamento e economato), entre outras. A descrição das funções referidas anteriormente, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos na LTFP.

Nível habilitacional exigido: 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, de acordo com a alínea b) do nº 1 do artigo 86º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

§
anex
2

Requisitos preferenciais: Bons conhecimentos e experiência na utilização de ferramentas do Office (Word e Excel) e de sistemas de informação de recursos humanos e contabilidade; Motivação para o exercício das funções; Facilidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa; Elevado nível de organização e sentido de responsabilidade e Conhecimentos da língua inglesa (conversação e escrita).

Métodos de seleção:

1- Nos termos do disposto no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção de carácter eliminatório:

Prova de conhecimentos (PC);

Avaliação psicológica (AP);

Entrevista de avaliação de competências (EAC).

2- Para os candidatos que sejam titulares da categoria e 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 do posto de trabalho publicitado, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, caso não os afastem, por escrito, no formulário de candidatura, são:

Avaliação curricular (AC);

Entrevista de avaliação de competências (EAC).

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.

A prova de conhecimentos será realizada numa única fase, sendo a sua valoração expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

A prova terá a forma escrita, natureza teórica e realização individual, não sendo possível a consulta de qualquer documentação e não sendo permitida a utilização de qualquer tipo de suporte eletrónico. Terá a duração máxima de 90 minutos, versando sobre os temas especificados na legislação e bibliografia a seguir discriminada.

Legislação e bibliografia de preparação para a prova de conhecimentos:

Conhecimentos da Língua Portuguesa;



Decreto-Lei nº 129/93, de 22 de abril, estabelece os princípios da Política de Ação Social no Ensino Superior;

Regulamento n.º 529/2017 - Regulamento Orgânico dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve;

Regulamento n.º 419/2017, Regulamento do Fundo de Apoio Social ao Estudante da Universidade do Algarve;

Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, retificada na sua redação atual;

Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, Código do Trabalho e sucessivas alterações;

Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo;

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública;

Lei nº 62/2007, de 10 de setembro, Diário da República, 1ª série, nº 174, de 10 de setembro de 2007, Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;

Decreto-Lei nº 192/2015, de 11 de setembro, Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;

Lei nº 151/2015, de 11 de setembro, Lei de Enquadramento Orçamental.

A 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, 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.

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, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 65\% EP + 10\% FP + 5\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

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): 12ª ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado ou habilitação superior – 20 valores

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

- a) Sem experiência profissional na área funcional do posto de trabalho a concurso – 8 valores;
- b) Com experiência profissional na área funcional do posto de trabalho a concurso – 10 a 20 valores:
 - < 3 anos - 10 valores
 - $\geq$ 3 anos – Acresce 1 valor por ano, até ao limite de 18 valoresSe essa experiência tiver sido adquirida em Serviços de Ação Social do Ensino Superior Público, acresce mais 2 valores.

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

Formação Profissional relevante para o conteúdo funcional das atribuições e competências do posto de trabalho a concurso, realizada nos últimos cinco anos e devidamente certificada:

Sem formação – 0 valores

Sem formação relevante para o posto de trabalho a concurso – 8 valores

Com formação relevante para o posto de trabalho a concurso – 10 a 20 valores:

$\leq$ 60 horas de formação – 10 valores

> 60 e $\leq$ 120 horas de formação – 15 valores

> 120 e $\leq$ 180 horas de formação – 18 valores

> 180 horas de formação – 20 valores

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 omissa.

A Avaliação de Desempenho (AD) 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 atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

- Desempenho Inadequado – 0 valores
- Desempenho Adequado – 12 valores
- Desempenho Relevante – 18 valores
- Desempenho Excelente – 20 valores

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

A 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 será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O júri deliberou avaliar as seguintes competências profissionais:

- *Realização e orientação para resultados*: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
- *Orientação para o serviço público*: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector concreto em se insere, prestando um serviço de qualidade.
- *Conhecimentos e experiência*: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- *Organização e método de trabalho*: Capacidade para organizar a sua atividade,

definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

- *Trabalho de equipa e cooperação*: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

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

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 que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula, consoante o universo de candidatos:

- Para os candidatos abrangidos pelo ponto 1:

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

- Para os candidatos abrangidos pelo ponto 2:

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

Sendo:

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

Isa Alexandra Martins Saut

O 1º Vogal

Manoel Graça Fereira Rufa

O 2º Vogal

Shirley