

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

No dia dois de dezembro de 2025, reuniu na sala de reuniões dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, pelas 14:00 horas, o júri constituído pela Presidente Paula Cristina Andrade Mucharrinha, Coordenadora Principal do Departamento Alimentar dos Serviços de Ação Social, e pelos vogais Maria da Graça Ferreira Rafael, Coordenadora Principal do Departamento de Apoio Social dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, 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 a constituição de reserva de recrutamento de assistentes operacionais na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para desempenhar funções, nas cantinas/bares e residências no concelho de Faro onde este Serviço dispõe de setores em funcionamento.

Os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes:

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);

JP
ang
8

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).

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.

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 60 minutos mais 15 minutos de tolerância, versando sobre os temas especificados na legislação e bibliografia a seguir discriminada:

Regulamento Orgânico dos SASUALg

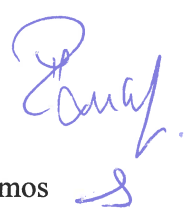
Regulamento Interno das Residências Universitárias

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

Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar, Alergénios alimentares e Pré-Requisitos na Implementação do HACCP (QualiXXI, Lda)

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, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

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:

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

Sendo:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Habilitação Académica (HA)

A Habilitação Académica é valorizada da seguinte forma:

- Habilitação legalmente exigida – 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
 - ≥ 3 anos – Acresce 1 valor por ano, até ao limite de 18 valores
 - Se 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:

≤ 60 horas de formação – 10 valores

> 60 e ≤ 120 horas de formação – 15 valores

> 120 e ≤ 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 omissos.

Avaliação de Desempenho (AD)

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 Regular – 12 valores
- Desempenho Bom – 14 valores
- Desempenho Muito Bom – 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração aproximada de 20 minutos e o júri deliberou avaliar as seguintes competências profissionais:

Sp
anch.
S

- *Orientação para o serviço público:* Atuar de acordo com os valores éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;
- *Orientação para os resultados:* Focar a 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 Administração Pública;
- *Iniciativa:* Agir proactivamente 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;
- *Organização, planeamento e gestão de projetos:* 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 atividades.

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.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, quando convocados, os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, bem como, os que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de avaliação psicológica, 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:

$$CF = 60\% PC + 40\% EAC$$

- Para os candidatos abrangidos pelo ponto 2:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

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 Vogal

O Vogal