

Handwritten signature in blue ink.

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 seis de fevereiro 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 Isa Alexandra Martins Santos, Coordenadora Principal do Departamento Administrativo e Financeiro dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve 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 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:

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).

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 (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 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 objectivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

- 
- *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.

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

