




Ata 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve para exercício de funções nos Serviços Técnicos

Aos 23 dias do mês de julho de 2021, reuniu, na sala de reuniões dos Serviços Técnicos da Universidade do Algarve, no *Campus* da Penha, pelas 10 horas, o júri do concurso acima identificado, constituído pela sua Presidente, Ana Paula Neto Ferreira, Diretora dos Serviços Técnicos da Universidade do Algarve, e pelos vogais, Nuno Miguel Bello Gonçalves, Chefe de Divisão de Manutenção, Qualidade e Segurança dos Serviços Técnicos da Universidade do Algarve, e Dora de Jesus Guerreiro Figueira, Chefe de Divisão de Recrutamento e Desenvolvimento dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, com vista à definição dos parâmetros de avaliação, da ponderação dos métodos de seleção, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

O procedimento concursal visa o recrutamento de dois assistentes operacionais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções de grau de complexidade funcional 1, de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, nos Serviços Técnicos da Universidade do Algarve, nomeadamente, serviços gerais de manutenção que compreendem a realização de serviços de âmbito geral; limpeza, manutenção e conservação dos equipamentos utilizados na Universidade do Algarve; limpeza e manutenção de coberturas, caleiras, caminhos, valetas, bermas e sumidouros; colaborar na construção, remodelação, manutenção e conservação dos edifícios; executar trabalhos de pedreiro, pintura, carpintaria e canalização; auxiliar nas atividades de reorganização dos espaços afetos à Universidade do Algarve no que concerne à transferência de mobiliário e equipamentos.

Habilitação académica – Escolaridade obrigatória (4.º ano, 6.º ano, 9.º ano ou 12.º ano, consoante a data de nascimento do candidato), não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Requisitos preferenciais: Possuir experiência na área de manutenção de instalações e equipamentos, nomeadamente, em funções que caracterizam o posto de trabalho a concurso.

Nos termos do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, de carácter eliminatório:

1 – Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

mk

P

A Prova de Conhecimentos terá a forma prática, de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos, sendo constituída por: Desmontagem e montagem de um autoclismo; Desmontagem e montagem de uma fechadura, execução de um troço de parede em alvenaria de tijolo.

Na avaliação da realização das tarefas serão tidos em conta os seguintes aspetos: perceção e compreensão da tarefa, postura ergonómica, celeridade na execução da tarefa, qualidade da realização, utilização do equipamento de forma correta e em segurança, sendo a valoração da prova expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada 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.

2- Aos candidatos titulares da categoria de assistente operacional que 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 a concurso, aplica-se a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto, se os candidatos os afastarem, por escrito, no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos referidos em 1.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = 10\% HA + 75\% EP + 10\% FP + 5\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica
EP = Experiência Profissional
FP = Formação Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Académicas (HA):

- Escolaridade obrigatória, consoante a data de nascimento do(a) candidato(a), ou habilitação superior à escolaridade obrigatória – 20 valores
- Habilitação inferior à escolaridade obrigatória, caso se trate de candidato integrado na carreira e categoria de assistente operacional – 19 valores

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

- a) Sem experiência profissional na área do posto de trabalho a concurso – 8 valores
- b) Com experiência profissional na área do posto de trabalho a concurso – 10 a 20 valores:
 - < 3 anos – 12 valores
 - ≥ 3 anos – Acresce 1 valor por ano, até ao limite de 18 valores.

212

S

Se essa experiência tiver sido adquirida em Estabelecimento de Ensino Superior Público, acresce mais 2 valores.

A Formação Profissional (FP) é valorada da seguinte forma:

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
≤10 horas	8
Entre 11h e 35 horas	12
Entre 36h e 70 horas	16
>70 horas	20

Caso o certificado não indique o número de horas de formação, serão considerados 6 horas/dia.

A Avaliação de Desempenho (AD) resulta da média simples das classificações dos últimos dois biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa	Valores
Inadequado	De 1 a 1,99	8
Adequado	De 2 a 2,49	10
	De 2,5 a 2,99	12
	De 3 a 3,49	14
	De 3,5 a 3,99	16
	De 4 a 4,49	17
Relevante	De 4,5 a 5	18
Excelente	De 4 a 4,49	19
	De 4,5 a 5	20

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.

Este método tem uma duração prevista de 20 minutos, tendo o Júri deliberado avaliar as seguintes competências profissionais:

nk

J

- Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.
- Orientação para a Segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Será ainda utilizado como método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com vista a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este método tem uma duração prevista de 20 minutos, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- **Motivação** – visa avaliar os motivos de candidatura e o interesse pelas funções a desempenhar;
- **Conhecimentos Especializados e Experiência**: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **Comunicação**: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- **Relacionamento Interpessoal**: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

A entrevista profissional de seleção 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar

Por motivos de celeridade, a aplicação dos métodos de seleção realizar-se-á de forma faseada em conformidade com o disposto no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:

O primeiro método de seleção obrigatório aplicar-se-á à totalidade dos candidatos e o segundo método e o seguinte, a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo excluídos do mesmo.

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:

a) Para os candidatos abrangidos pelo ponto 1:

$$CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$$

b) Para os candidatos abrangidos pelo ponto 2:

$$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de seleção

Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião cerca das 11 horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente



Ana Paula Neto Ferreira

Handwritten signature

Os Vogais

Handwritten signature of Nuno Miguel Bello Gonçalves

Nuno Miguel Bello Gonçalves

Handwritten signature of Dora de Jesus Guerreiro Figueira

Dora de Jesus Guerreiro Figueira