

Ata 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve para exercício de funções na Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve

Aos 15 dias do mês de setembro de 2021, reuniu, nas instalações da Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve, no Campus de Gambelas, pelas 9 horas e 30 minutos, o júri do concurso acima identificado, constituído pelo seu Presidente, Luís Pedro Vieira Ribeiro, Diretor da Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve, e pelos vogais, Carlos Filipe Martins do Nascimento, Diretor dos Serviços Financeiros e Patrimoniais da Universidade do Algarve, que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos, 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 um(a) técnico(a) superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções grau de complexidade funcional 3, 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, na Escola Superior de Saúde, nomeadamente:

Realizar análises financeiras por rubricas e centros de custo, tanto ao nível da despesa, como da receita.

Manter atualizado o Manual de Procedimentos da Unidade de Apoio à Gestão Financeira e Patrimonial, e auditar de acordo com calendário preestabelecido a sua implementação na UO.

Manter atualizado o Guião de Procedimentos da Unidade de Apoio à Gestão Financeira e Patrimonial e auditar de acordo com calendário preestabelecido a sua implementação na UO.

Manter a base de dados dos fornecedores habituais da unidade orgânica com dados completos e nº de fornecedores da aplicação contabilística (PRIMAVERA), entre outros.

Criar mapas em Excel, com informação das receitas e despesas para a realização de análises financeiras em cada momento, regularmente transmitidas à Direção, em reuniões regulares ou sempre que solicitadas

Habilitação académica – Licenciatura na área de Gestão, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Requisitos preferenciais:

- a) Bons conhecimentos e experiência na utilização da plataforma Primavera.
- b) Bons conhecimentos e experiência na utilização de ferramentas do Office (Word e Excel), e de programas de gestão documental (EDOC), bem como, de novas plataformas digitais de comunicação, como o Microsoft Teams e ZOOM;
- c) Responsabilidade no exercício das funções;

- d) Capacidade de trabalho em equipa;
- e) Motivação para o exercício das funções.

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.

A prova de conhecimentos terá a forma escrita, natureza teórica, com consulta, de duração máxima de 90 minutos, realizada numa única fase, sendo a sua valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

A prova versará sobre os seguintes temas:

Tema 1 — Relação jurídica de emprego público

Tema 2 — Direitos, deveres do empregador público e do trabalhador

Tema 3 — Regime de faltas e férias

Tema 4 — Avaliação de desempenho

Tema 5 — Exercício do poder disciplinar

Tema 6 — Estatutos da Universidade do Algarve e Estatutos da Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve

Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/57466875/indice>
 - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>
 - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/105602322/view>
 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34446375/view?q=Lei+n.º+C2%BA%2066-B%2F2007>
 - Estatutos da Universidade do Algarve, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 246, de 22 de dezembro de 2008;
 - Estatutos da Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve, alterados e republicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 165, de 29 de Agosto de 2011.
- Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis ou quaisquer outros tipos de aparelhos eletrónicos ou computadorizados.

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 técnico superior 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 valorização 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):

- Licenciatura na área de Gestão – 18 valores
- Pós-graduação em área relevante para o posto de trabalho a concurso – Acresce 0,5 valores
- Mestrado em área relevante para o posto de trabalho a concurso – Acresce 1 valor
- Doutoramento em área relevante para o posto de trabalho a concurso – Acresce 2 valores

Até ao máximo de 20 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:

- < 1 ano – 10 valores
- ≥ 1 ano e < 5 anos – 12 valores
- ≥ 5 ano e < 10 anos – 14 valores
- ≥ 10 ano e < 15 anos – 16 valores
- ≥ 15 anos – 18 valores.

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:

Serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas, com relevância para o posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 5 anos:

- Sem ações de formação – 0 valores
- Com ações em áreas não relevantes para o posto de trabalho a concurso – 8 valores;
- Com ações de formação em áreas relevantes para o posto de trabalho a concurso – 10 valores, aos quais acresce até ao máximo de 20 valores:
 - i) 0,10 valores por cada participação em seminários, congressos, jornadas e workshops;
 - ii) 0,25 valores por cada ação de duração igual ou inferior a 30 horas;
 - iii) 0,50 valores por cada ação de duração superior a 30 horas e igual ou inferior a 60 horas;
 - iv) 0,75 valores por cada ação de duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 90 horas;
 - v) 1 valor por cada ação de formação de duração superior a 90 horas.

Os certificados que não indiquem o total de horas de formação serão considerados na alínea i).

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
Relevante	De 4 a 4,49	17
	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:

- Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

- Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

- Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

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;
- Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- 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 10 horas e 30 minutos, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente



Luís Pedro Vieira Ribeiro

Os Vogais



Carlos Filipe Martins do Nascimento



Dora de Jesus Guerreiro Figueira