

Ata 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve para exercício de funções na Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade do Algarve (Horto)

Aos 26 dias do mês de janeiro de 2022, reuniu, por videoconferência, pelas 17 horas, o júri do concurso acima identificado, constituído pelo seu Presidente, Carlos Alberto Correla Guerrero - Diretor da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade do Algarve, e pelas vogais, Maria Helena Martins Rodrigues - Técnica Superior da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade do Algarve, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Elsa Paula Estrela Gago, Técnica Superior 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 assistente operacional, 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 para desempenhar nas instalações da Faculdade de Ciências e Tecnologia do Algarve e consistirão, designadamente:

Operação com trator e respetivas alfaias e de outros equipamentos elétricos e mecânicos, tais como motosserra e motoroçadora;

Assistência às aulas práticas a realizar nos espaços do Horto;

Apoio à gestão de infraestruturas, equipamentos e consumíveis;

Outros trabalhos similares ou complementares inerentes à função.

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 profissionais: Carta de condução de veículos ligeiros, de trator e máquinas agrícolas; estar habilitado para manobrar outros equipamentos elétricos e mecânicos, tais como motosserra e motoroçadora.

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 caráter 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 prática, de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos, sendo constituída por: Verificação e operação com a motoroçadora e motosserra; acoplagem de alfaia agrícolas (charrua e grade de discos) no trator; condução e operação com o trator; operações de manutenção dos equipamentos (motoroçadora, motosserra, trator e alfaia).

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 décimas.

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.

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:

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
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 de avaliação 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.
- **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.
- **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.
- **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. Será também avaliada a capacidade para se expressar em língua inglesa.
- **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 17 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



Carlos Alberto Correia Guerrero

As Vogais

Maria Helena Martins Rodrigues

Maria Helena Martins Rodrigues

**Elsa Paula
Estrela Gago**

Assinado de forma digital
por Elsa Paula Estrela Gago
Dados: 2022.01.26 17:47:34

Elsa Paula Estrela Gago