

lur
K

Catyi

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 nos Serviços Técnicos

Aos nove dias do mês de março de 2026 reuniu, na sala de reuniões dos Serviços Técnicos da Universidade do Algarve, no *Campus* da Penha, pelas 10:00 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 que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e Patrícia do Nascimento Lourenço Santos Pereira, Técnica Superior dos Serviços Técnicos 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 avaliação 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, 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.; executar 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 preferenciais: Possuir experiência na área de manutenção de instalações e equipamentos, nomeadamente, em funções que caracterizam o posto de trabalho a concurso, nomeadamente, 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.

NR
#

Nos termos do art.º 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, determina-se que:

CF

1 – Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e o método de seleção facultativo é a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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 dos postos de trabalho a concurso, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto, se os candidatos os afastarem, por escrito, no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos referidos no ponto 1.

3 - 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, sendo a sua valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

3.1. - 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 reboco numa parede em alvenaria de tijolo ou de betão armado. 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.

4 - 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 avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5 - 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:

$$AC = 15\% HA + 75\% EP + 5\% FP + 5\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Académicas (HA):

- Escolaridade mínima obrigatória, consoante a data de nascimento do(a) candidato(a) – 16 pontos;

MR
✓

- Habilitação superior à escolaridade obrigatória – 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 – 0 valores

b) Com experiência profissional na área do posto de trabalho a concurso – 10 a 20 valores:

CR

< 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:

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
Sem formação relevante para o desempenho das funções	8
Formação relevante ≤50 horas	10
Formação relevante entre ≥50 horas e ≤ 100 horas	13
Formação relevante entre ≥100 horas e ≤ 300 horas	16
Formação relevante >300 horas	20

Caso o certificado não indique o número de horas de formação, serão considerados 7 horas/dia.

A Avaliação de Desempenho (AD) resulta da classificação do último período avaliado, no qual 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:

ER

✓

Chico

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa	Valores
Inadequado	De 1 a 1,999	8
Regular	De 2 a 2,499	10
	De 2,500 a 2,999	12
	De 3 a 3,499	14
Bom	De 3,500 a 3,999	16
Relevante	De 4 a 4,499	17
	De 4,500 a 5	18
Excelente	De 4 a 4,499	19
	De 4,500 a 5	20

6 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

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

- **Orientação para os Resultados** - Foca 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 atividade da Administração Pública.

Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados. Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável. Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

- **Orientação para o serviço público** - Atua de acordo com os valores e princípios 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.

Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade. Identifica as práticas alinhadas com o interesse público e atua em conformidade. Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

- **Inteligência emocional** - Gere as emoções, mostra empatia e sensibilidade às emoções dos outros e toma decisões equilibradas e refletidas.

Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades. Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros e toma decisões

ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

- **Orientação para a Segurança:** Prioriza a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões; segue as regras e procedimentos relacionados com a segurança; identifica, avalia e mitiga riscos para si, para os outros e para o meio ambiente; identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Cumpra as instruções relativas às regras de segurança na utilização dos equipamentos e na manutenção da confidencialidade das informações. Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa. Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

7 - Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada nos termos do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, atendendo à urgência do recrutamento face às necessidades funcionais do serviço, considerando conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

8 - Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores ou não apto, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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

10 – **Ponderação dos métodos de seleção e classificação final (CF):** A classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 70\%PC + 30\%EAC$$

ou

$$CF = 70\%AC + 30\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, de acordo com a alínea a) do n.º 2 do art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

11.1 - Subsistindo a igualdade de valoração aplicar-se-á de forma sucessiva os seguintes critérios:

- a) Maior valoração do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;**
- b) Maior valoração da competência “Orientação para a Segurança” do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.**

11.2 - De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

Os/As candidatos/as devem declarar no campo Necessidades Especiais do formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião cerca das 11:30 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 Ferrelra

Os Vogais



Nuno Miguel Bello Gonçalves



Patricia do Nascimento Lourenço Santos Pereira