

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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve.

No dia 22 de setembro de 2026, reuniu na sala de reuniões dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, pelas 10 horas, o júri constituído pela Presidente Paula Cristina Andrade Mucharrinha, Coordenadora Principal do Departamento Alimentar dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve e pelas 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 da Universidade do Algarve, 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 dois assistentes técnicos na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções grau de complexidade funcional 2, de acordo com o Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, nos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve, nomeadamente: atendimento ao público, presencial, telefónico e por correio eletrónico, expediente geral, organização e arquivo de documentação, secretariado e apoio administrativo, nomeadamente registo e tratamento de documentos, atualização de bases de dados, elaboração de mapas e outros elementos de controlo, conferência de informação, bem como a utilização de aplicações informáticas, plataformas eletrónicas e sistemas de informação necessários ao funcionamento dos serviços. A descrição das funções



referidas anteriormente, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos na LTFP.

Nível habilitacional exigido: 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, de acordo com a alínea b) do nº 1 do artigo 86º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição de nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Requisitos preferenciais: bons conhecimentos e experiência na utilização de ferramentas do Office (Word e Excel) e de sistemas de informação necessários ao funcionamento dos serviços; motivação para o exercício das funções; facilidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa, elevado nível de organização e sentido de responsabilidade e conhecimentos de língua inglesa (conversação e escrita).

Métodos de seleção:

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/as candidatos/as que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos/as 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, versando sobre os temas especificados na legislação e bibliografia a seguir discriminada:

Conhecimentos da Língua Portuguesa;

Decreto-Lei nº 129/93, de 22 de abril, estabelece os princípios da Política de Ação Social no Ensino Superior;

Regulamento n.º 529/2017 - Regulamento Orgânico dos Serviços de Ação Social da Universidade do Algarve;

Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, retificada na sua redação atual;

Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, Código do Trabalho e sucessivas alterações;

Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo;

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública;

Lei nº 32/2026, de 20 de julho, Diário da República, 1ª série, nº 138, de 20 de julho de 2026, Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Avaliação psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através de 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 ciclos 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, através da aplicação da seguinte fórmula:


$$AC = 20\% HA + 65\% EP + 10\% FP + 5\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

A avaliação de cada um dos fatores é realizada da seguinte forma, tendo em conta que não são valorizadas formações académicas do ensino superior:

Habilitação académica (HA): 12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado ou habilitação superior – 20 valores

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 valoresSe essa experiência tiver sido adquirida em Serviços de Ação Social do Ensino Superior Público, acresce mais dois valores.

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:

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 omissa.

A Avaliação de Desempenho (AD) é calculada através da média simples das menções quantitativas obtidas nos dois últimos ciclos avaliativos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competências ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

- Desempenho Inadequado – 0 valores
- Desempenho Regular – 12 valores
- Desempenho Bom – 16 valores
- Desempenho Muito Bom – 20 valores

Aos/as candidatos/as que não possuam avaliação por razões que não lhe sejam imputáveis é atribuída a classificação 10 valores.

Aos/as candidatos/as que não tenham cumprido ou executado atribuição, competências ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é atribuída a classificação de 2,99.

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 numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

O júri deliberou avaliar as seguintes competências profissionais:

- *Orientação para o serviço público:* Atuar 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 ao serviço do interesse coletivo.
- *Orientação para os resultados:* Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade, a sustentabilidade da actividade da Administração Pública



- *Iniciativa:* Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção, com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.
- *Organização, planeamento e gestão de projetos:* Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimento, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.
- *Orientação para a inclusão:* Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

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/as candidatos/as que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, quando convocados, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, bem como os que tenham obtido juízo de Não Apto no método de Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as é feita através da seguinte fórmula:

- Para os/as candidatos/as abrangidos pelo ponto 1:

$$CF = 60\% PC + 40\% EAC$$

- Para os candidatos abrangidos pelo ponto 2:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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



