

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO | SAS_P022-22-01

Aos vinte e sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, nos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra (SASUC), sitos na Rua Guilherme Moreira, n.º 12, em Coimbra, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Leonardo dos Santos Vicente, Diretor de Serviços de Apoio ao Estudante dos SASUC, na qualidade de presidente, Alcino Carvalho Pastilha, Diretor de Serviços de Suporte à Atividade dos SASUC, e Márcia Jaquelina Mendes Silva, Coordenadora do Projeto Especial de Implementação da Estratégia de Gestão de Recursos Humanos dos SASUC, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos termos dos métodos de seleção, dos parâmetros de avaliação e da sua ponderação.

O procedimento concursal tem em vista a constituição de reserva de recrutamento para a categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, do mapa de pessoal dos SASUC, com a seguinte caracterização:

Perfil 1:

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente:

- Apoio na pré-preparação das matérias-primas necessárias à confeção de refeições, desde a sua recolha em câmara ou despensa, até à sua confeção na cozinha, com respeito pelos princípios previstos no sistema HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point);
- Limpeza e lavagem de utensílios utilizados na confeção de refeições, com respeito pelos princípios previstos no sistema HACCP;
- Preparação de balcão para a acomodação/exposição e a distribuição de refeições de linha;
- Limpeza dos balcões de distribuição de refeições, incluindo utensílios utilizados nas exposições e na distribuição, com respeito pelos princípios previstos no sistema HACCP;
- Recolha de tabuleiros e utensílios utilizados na distribuição de refeições, quer sejam de uso pessoal ou coletivo, em linha de self ou em serviço de mesa;

- Serviço geral de copa, incluindo a preparação para pré-lavagem, a lavagem e a recolha de todos os equipamentos e utensílios sujeitos a higienização, quer seja automática ou manual;
- Limpeza de salas, cozinhas, copas e quaisquer outros espaços usados nas Unidades Alimentares dos SASUC, incluindo espaços comuns ou de uso geral;
- Limpeza de espaços comuns das Residências Universitárias (RU) dos SASUC, nomeadamente cozinhas e casas de banho;
- Troca de roupa de cama e de atalhados;
- Limpeza geral dos quartos das RU;
- Gestão diária das RU, nomeadamente identificando eventuais avarias em equipamentos, para reporte ao Núcleo de Manutenção e Conservação dos SASUC;
- Receção dos novos residentes, orientando-os quanto ao funcionamento das RU.

Perfil 2:

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, no âmbito das atividades acometidas ao Núcleo de Manutenção e Conservação da Divisão de Compras e Logística dos SASUC, que incluem competências em serviços diversificados de manutenção, designadamente a realização de serviços de âmbito geral de limpeza, de manutenção e de conservação dos equipamentos utilizados pelos SASUC. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente:

- Garantir a operacionalidade dos equipamentos e instalações dos SASUC;
- Proceder à instalação de novos equipamentos e/ou acompanhar a sua instalação, designadamente instalações elétricas, canalizações e/ou execução de mobiliário simples e outros;
- Efetuar a substituição ou reparação de equipamentos e instalações;
- Inventariar e manter em bom estado os materiais, acessórios e ferramentas utilizados, efetuando a reparação ou substituição dos mesmos, quando aplicável;
- Executar outras atividades que no domínio da Manutenção e Conservação lhe sejam cometidas e se enquadrem nas funções caracterizadoras da categoria de Assistente Operacional.

Nível habilitacional exigido:

Perfil 1: Escolaridade obrigatória.

Perfil 2: Escolaridade obrigatória.

No âmbito do perfil 2, são considerados os seguintes requisitos preferenciais: conhecimentos e/ou experiência na área de eletricidade, canalização, pedreiro, pintura, serralharia e/ou carpintaria.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

De acordo com o estatuído no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, foi, **por despacho reitoral exarado a 07/05/2022**, determinada a abertura de procedimento concursal a que possam concorrer trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e a termo resolutivo (certo ou incerto), e, ainda, candidatos sem vínculo de emprego público.

No mesmo despacho, foi definido, conforme previsto no n.º 6 do artigo 36.º da LTFP e no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual, que tratando-se de procedimento com vista à constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo incerto, o único método de seleção obrigatório a utilizar será a Avaliação Curricular (AC).

Através do despacho reitoral acima identificado, foi, ainda, definido, ao abrigo do estatuído no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, que o método de seleção facultativo ou complementar a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Assim, os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos identificados no artigo 30.º da LTFP, ou seja, aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo (certo ou incerto) e aos candidatos sem vínculo de emprego público, serão os que se indicam de seguida:

- Avaliação curricular (AC) – método de seleção obrigatório;
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo ou complementar.

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO, SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Considerando o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade, quais os elementos de maior relevância a considerar e a respetiva ponderação:

a. Habilitação académica	
20	Licenciatura ou grau académico superior a esta, em área conexas com o conteúdo funcional

18	Licenciatura ou grau académico superior
15	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado
12	Escolaridade obrigatória (quando inferior ao 12.º ano de escolaridade)
b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizados nos últimos 5 anos (contados a partir do último dia do prazo de candidatura), relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (são consideradas as ações sobre matérias específicas que se enquadrem nas áreas caracterizadoras do perfil definido)	
20	≥ 245 horas
18	≥ 175 horas e < 245 horas
15	≥ 105 horas e < 175 horas
12	≥ 35 horas e < 105 horas
8	≥ 7 horas e < 35 horas
0	< 7 horas
c. Experiência profissional, nos últimos 5 anos (contados a partir do último dia do prazo de candidatura), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao conteúdo funcional e o grau de complexidade do mesmo (são considerados os períodos de exercício profissional que revelem, através da análise de conteúdo dos documentos de candidatura, a execução de atividades diferenciadas, cuja descrição demonstre o valor do contributo profissional, o preenchimento dos requisitos do que era esperado do/a candidato/a e que este/a se preparou continuamente para corresponder a um mais elevado nível de exigência profissional)	
20	≥ 3 anos
16	≥ 2 anos e < 3 anos
12	≥ 1 ano e < 2 anos
8	≥ 1 mês e < 1 ano
0	< 1 mês
d. Avaliação do desempenho relativa ao último ciclo de avaliação	
20	menção de Desempenho Excelente
16	menção de Desempenho Relevante
12	menção de Desempenho Adequado
0	menção de Desempenho Inadequado
12	Candidatos/as que, por razões que lhes não sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ciclo de avaliação em apreço (alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019)

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 15\%) + (b \times 30\%) + (c \times 45\%) + (d \times 10\%)$$

A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Neste contexto, deliberamos, por unanimidade, avaliar na entrevista:

- a.** Capacidade de expressão e fluência verbal: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral e comportamental, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, sendo considerados os seguintes itens:
 - i. Segurança e confiança;
 - ii. Fluência e correção vocabular;
 - iii. Espontaneidade e capacidade de argumentação;
 - iv. Clareza de ideias e de raciocínio e pertinência da exposição;
- b.** Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura, e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelo exercício das funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica, sendo considerados os seguintes itens:
 - i. Perceção das competências necessárias ao desempenho;
 - ii. Empenho e motivação para o exercício da função a que se candidata;
 - iii. Capacidade de gestão de dificuldades em contexto profissional;
 - iv. Conhecimentos sobre as atividades desenvolvidas pelos SASUC;
- c.** Conhecimentos e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do/a candidato/a para o exercício das funções, sendo considerados os seguintes itens:
 - i. Capacidade de aplicação dos conhecimentos no exercício da função a que se candidata;
 - ii. Proatividade e autonomia;
 - iii. Relacionamento interpessoal em ambiente de trabalho;
- d.** Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e o interesse do/a candidato/a em adquirir novos conhecimentos, com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz, sendo considerados os seguintes itens:
 - i. Proatividade na aquisição de novos conhecimentos e competências;
 - ii. Evolução dos conhecimentos e competências ao longo do percurso profissional;
 - iii. Capacidade de identificação das áreas de desenvolvimento pessoal e profissional relevantes para a função a que se candidata.

Os parâmetros serão classificados em "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista

será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa na seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{a + b + c + d}{4}$$

APLICAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

De acordo com a determinação reitoral constante do despacho de abertura do procedimento concursal, exarado a 07/05/2022, os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, através da aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do método obrigatório (AC) e, num segundo momento, da aplicação do método facultativo (EPS) a apenas parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar em tranches de 30 candidatos/as, para cada um dos perfis, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, sendo calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que **CF** = Classificação Final, **AC** = Avaliação Curricular, e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos de seleção *supra* descritos tem carácter eliminatório, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme estipulado no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Serão, igualmente, excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou que deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as, serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 e no artigo 66.º da LTFP.

O Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente,

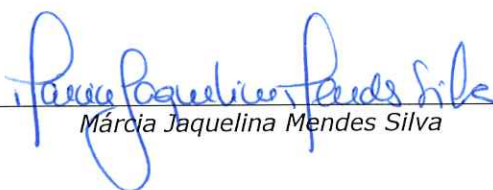


Leonardo dos Santos Vicente

Os Vogais,



Alcino Carvalho Pastilha



Márcia Jaquelina Mendes Silva

