



Handwritten signature in blue ink.

Ata n.º 1

Aos catorze dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas 14:30h, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 22/07/2023 da Reitora da Universidade de Évora, sendo presidente a Dra. Maria Guilhermina Siquenique e vogais efetivos João Paulo Festas e António Diniz com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Fixação dos critérios e parâmetros de avaliação bem como a sua ponderação e aprovação do sistema de valoração final a adotar no procedimento concursal para cada método de seleção, do concurso para Assistente Operacional.

Nível habilitacional: Para o presente procedimento é solicitado a escolaridade obrigatória (com base na data de nascimento), sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Caracterização do posto de trabalho

Funções de natureza executiva, de caráter 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 correta utilização, procedendo, sempre quando necessário, à manutenção e ou reparação dos mesmos.

Principais Tarefas

- ✓ Condução e manutenção de viaturas pesadas e ligeiras de passageiros, com vista à realização de visitas de estudo e outras saídas oficiais;
- ✓ Zelar pela boa conservação e limpeza dos veículos (verificar os níveis de óleo, água e pressão dos pneus; verificação de inspeções dos veículos, respeitando os prazos estipulados para as intervenções;
- ✓ Planeamento e distribuição diária do serviço de transporte de equipamentos ou outro material no apoio às diferentes estruturas/unidades/serviços;
- ✓ Transporte manual de cargas, incluindo montagens e desmontagens de mobiliário, bens e/ou estruturas, implicando esforço físico;
- ✓ Realização de tarefas necessárias ao funcionamento do serviço que está afeto e de acordo com a carreira e categoria de assistente operacional, tendo em conta que alguns destes trabalhos implicam esforço físico.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- ✓ Informática na ótica do utilizador;
- ✓ Conhecimentos sobre transporte manual de cargas e montagem de estruturas/elementos diversos em ferro ou madeira;

- ✓ Disponibilidade total de horário flexível (horário noturno, fins de semana e feriados).
- ✓ Carta de condução categoria B; - Carta de condução categoria D; - Cartão de condutor emitido pelo IMT; - CQM (carta de qualificação de motorista para a categoria D);



Competências:

- Realização e orientação para os resultados;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Iniciativa e Autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a segurança.

Métodos de seleção: Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, 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 a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

- a) Avaliação curricular (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida no último período de avaliação;
- b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos comportamentais e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
- b) Avaliação psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos;
- c) Entrevista de avaliação das competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos termos do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção têm carácter eliminatório pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, uma menção quantitativa de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A Prova de conhecimentos (PC), assumirá a forma prática, de realização individual, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será realizada numa única fase, com a duração de 60 minutos.

Condução de veículos pesados de passageiros;

A Experiência Profissional (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, será avaliada tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área do procedimento concursal, pela média aritmética simples dos seguintes subitens:

EP1: Experiência em condução de veículos pesados de passageiros

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

EP2: Experiência em planeamento e distribuição de serviço

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

EP3: Experiência em transporte manual de cargas

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a 3 anos, devidamente homologada, sendo atribuída a seguinte pontuação por cada período avaliado:

Desempenho inadequado	0 Valores
Desempenho adequado	10 Valores
Desempenho relevante	15 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, ser-lhe-á atribuído 10 valores.

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)**, será efetuada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação. A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão avaliadas as seguintes competências:

- Realização e orientação para os resultados;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Iniciativa e Autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a segurança.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente

Para efeitos de valoração da PC, considera-se uma ponderação de 0,45, devendo os candidatos obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão eliminados.

Os candidatos em situação de mobilidade especial e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e que tenham exercido por último as atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento vai ser publicitado, serão sujeitos a Avaliação Curricular, exceto se afastada por escrito no formulário de candidatura.

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar (AD).

A AC será 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA * 0,20) + (FP * 0,20) + (EP * 0,50) + (AD * 0,10)$$

Em que:

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

Na Habilitação Académica (HA), ponderar-se-á, para além da habilitação académica de grau superior e na área de formação exigida, outros cursos de grau superior, desde que respeitantes à área de formação conexas à exigida e que resulte de direto interesse ou relevante para o exercício das atividades ou funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos que se passam a indicar:

Escolaridade exigida	18 Valores
Habilitação Superior	20 Valores

Na Formação Profissional (FP), serão apenas consideradas as ações de formação profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, sendo igualmente atendida a sua atualidade e duração. Não serão consideradas as ações de formação de suporte ou generalistas. Assim, o fator FP será valorado do modo seguinte:

Sem formação	0 Valores
Entre 1h e 40h de formação	5 Valores
Entre 41 h e 80h de formação	10 Valores
Entre 81h e 120h de formação	15 Valores
Mais que 120h de formação	20 Valores

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia.

definido, podendo comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter eliminatório.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e resulta das seguintes fórmulas:

- a) Para os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, 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 a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

$$\text{CF} = 70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC}$$

- b) Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

$$\text{CF} = 70\% \text{ PC} + 30\% \text{ EAC}$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica.

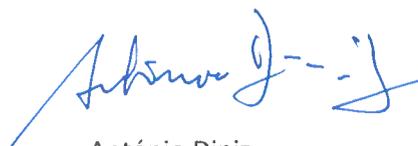
Nada mais havendo a tratar, pelas 15:30horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

A Presidente do Júri

Dra. Maria Guilhermina Siquenique



Os Vogais efetivos



António Diniz

João Paulo Festas



