

**Procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de assistente operacional (motorista de pesados de passageiros), para os Serviços Técnicos previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora**

### Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 14:30h, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 16/09/2024 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;

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.

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, definido pelos seguintes valores:

Sem experiência	0 valores
Experiência até 1 ano	5 valores
Experiência entre 1 e 3 anos	10 valores
Experiência entre 3 e 5 anos	14 valores
Experiência entre 5 e 10 anos	18 valores
Experiência igual ou superior a 10 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 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:

**CF = 70% PC + 30% 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

João Paulo Festas

Os Vogais efetivos

António Diniz

