

ATA N.º I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO IMEDIATA DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA FUNCIONAL DE CARPINTERO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO | SAS_P022-24-03

Aos cinco dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, nos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra (SASUC), sitos na Rua Doutor Guilherme Moreira, n.º 12, em Coimbra, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Alcino Carvalho Pastilha, Diretor de Serviços de Suporte dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, na qualidade de presidente, Onésimo Duarte Pinto, Coordenador do Núcleo de Manutenção e Conservação dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra e Maria de Lurdes Dias Nunes, Técnica Superior dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, 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 ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal dos SASUC, com a seguinte caraterização:

Funções a desempenhar:

Exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretrizes gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Incluem-se tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente serviços de carga e transporte de bens, mudanças de instalações, entre outros.

O trabalhador será responsável pelos equipamentos, materiais e ferramentas sob a sua guarda, assegurando a sua correta utilização e realizando, sempre que necessário, a respetiva manutenção e reparação. Deverá ainda registar, nos boletins diários, as ocorrências dos trabalhos desenvolvidos e as anomalias detetadas, competindo-lhe, nomeadamente:

- Executar mobiliário simples;
- Executar e montar portas, janelas, guarnições, aros, aduelas, rodapés, escadas e divisórias;
- Reparar e remodelar elementos já existentes;
- Substituir e reparar fechaduras, dobradiças e afins;
- Executar outros serviços de carácter geral, de forma esporádica, sempre que a conveniência de serviço o exija e desde que enquadrados na carreira de Assistente Operacional.

Habilidades literárias exigidas: Escolaridade obrigatória

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 de junho, na sua redação atual, foi, por despacho reitoral exarado a 01/09/2025, determinada a abertura de procedimento concursal a que possam concorrer trabalhadores com vínculo de emprego público a termo, 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que, tratando-se de procedimento com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e em função da situação dos candidatos, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, serão os seguintes:

I) Para os **candidatos** com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo que estejam a **cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho**:

Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EAC)*

* De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP os métodos em referência podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos e que de seguida se elencam.

2) Para os **candidatos** com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo que **não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, ou sem vínculo** de emprego público:

Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação psicológica (AP)

PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO, SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO 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 posto 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 posto de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade, quais os elementos de maior relevância a considerar e a respetiva ponderação:

a. Habilidade académica	
20	12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, ou superior
18	Escolaridade obrigatória (quando inferior ao 12.º ano de escolaridade)

b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (são consideradas as ações sobre matérias específicas que se enquadrem nas áreas do conhecimento caracterizadoras do perfil definido para o posto de trabalho)

20	≥ 100 horas
16	≥ 50 horas e < 100 horas
14	≥ 30 horas e < 50
12	≥ 7 horas e < 30 horas
0	Sem formação

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
10	< 1 ano
0	Sem experiência

d. Avaliação do desempenho relativa ao último ciclo de avaliação

20	Menção de Desempenho Excelente
16	Menção de Desempenho Muito Bom
12	Menção de Desempenho Bom
10	Menção de Desempenho Regular
0	Menção de Desempenho Inadequado
10	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 20.º da Portaria n.º 233/2022)

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

$$AC = (a \times 20\%) + (b \times 20\%) + (c \times 40\%) + (d \times 20\%)$$

Entrevista de Avaliação das Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão avaliadas quatro competências escolhidas de entre as mencionadas na tabela de competências em vigor para a respetiva carreira e categoria fixadas pela portaria nº 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

A entrevista de avaliação de competências será realizada por elemento do júri com formação adequada para o efeito, que elaborará um guião para a entrevista, com base nas quatro competências que o júri considera mais relevantes para o posto de trabalho a prover, nomeadamente:

- a) Orientação para Resultados
- b) Orientação para o Serviço Público
- c) Gestão do Conhecimento
- d) Iniciativa

A **PROVA DE CONHECIMENTOS** 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.

O seu conteúdo irá incidir sobre matérias de natureza genérica decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público e matérias de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função; será de forma escrita e de natureza teórica; elaborada de forma individual, em suporte papel, consistindo num questionário no qual poderá conter respostas múltiplas e/ou verdadeiro ou falso, com possibilidade de consulta apenas da bibliografia/legislação infra indicada em formato papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à internet; a duração será no máximo de 90 minutos; a classificação será dada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até as centésimas.

Temas, bibliografia e legislação, possíveis de abordar:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior;
- Estatutos da Universidade de Coimbra;
- Regulamento Orgânico dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra;
- Regulamento n.º 281/2017, 24 de maio de 2017 - Regulamento Geral dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP;

- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto);
- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho.
- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro, que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual.
- Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, que estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Em toda a legislação mencionada deverão ser consideradas as versões atualmente vigentes.

A não comparência na prova determina a não aprovação no método de seleção.

A **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** 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 aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

Este método será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, de acordo com a determinação reitoral constante do despacho de autorização de abertura e definição dos métodos de seleção, e conforme o disposto no n.º I do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Para o efeito, num primeiro momento, serão aplicados os métodos de seleção, à totalidade dos candidatos, o primeiro método obrigatório e num segundo momento, a aplicação do método seguinte somente a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **7 candidatos** (número de candidatos igual a cinco mais duas vezes o número de postos a ocupar), por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, 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:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 100\%) + (AP)$$

Em que **CF** = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; **PC** = Prova de Conhecimentos; e **AP** = Avaliação Psicológica

A Lista de Ordenação Final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção

Cada um dos métodos de seleção *supra* descritos tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou o juízo de Não Apto, conforme aplicável, num dos métodos de seleção.

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no artigo 66.º da LTFP. Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos/as, serão adotados os seguintes critérios:

- a) Experiência Profissional considerada relevante para as funções a desempenhar mais longa;
- b) Classificação final do grau habilitacional mais elevado;
- c) Maior número de horas de formação considerada relevante para as funções a desempenhar.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência.

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,

Alcino Carvalho Pastilha

Os Vogais,

Onésimo Duarte Pinto

Maria Lurdes Dias Nunes