

Handwritten initials and signature in blue ink.

ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de novembro de dois mil e dezoito reuniu o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico superior do mapa de pessoal do Instituto Superior Técnico, para a área de Gestão e manutenção de instalações e equipamentos – Obras e Instalações Mecânicas, aberto por despacho do Presidente do IST de 6 de novembro de 2018.

O júri foi constituído por José Manuel Ramos Riscado, Diretor da Direção Técnica e Presidente do Júri, por Hugo Filipe Rocha Pinheiro Silva, Coordenador da Área de Instalações e Equipamentos, e primeiro vogal, e por Onésimo Figueira Benito da Silva, Coordenador do Núcleo de Obras e segundo vogal.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos métodos de seleção a utilizar;
2. Sistema de classificação final;
3. Elaboração do aviso de abertura do concurso.

1. Métodos de seleção

De acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou aplicar os métodos de seleção obrigatórios aí previstos, designadamente, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o júri deliberou aplicar os métodos de seleção obrigatórios aí indicados, designadamente a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando afastados por escrito por esses candidatos, caso em que lhes serão aplicáveis os métodos referidos no parágrafo anterior, e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Handwritten notes in blue ink:
01428*2018-11-14
D

1.1. Valoração e critérios dos métodos de seleção

1.1.1 - Prova de Conhecimentos

1.1.1.1 – Classificação e ponderação

A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final.

1.1.1.2 – Estrutura da Prova

A prova de conhecimentos comportará uma única fase, com carácter eliminatório, obedecendo às seguintes regras:

- Prova escrita, sem consulta, com a duração de 45 minutos. Será constituída por perguntas com resposta de escolha múltipla, com 5 opções, sendo que:
 - cada resposta certa é valorada com 1,000 valor;
 - cada resposta errada desconta 0,250 valores;
 - cada pergunta não respondida não é valorada.

1.1.1.3 – Programa e bibliografia: O júri elaborou o programa da prova de conhecimentos, identificando os temas a abordar, e organizou a bibliografia que considera necessária para a sua preparação, para inclusão no aviso de abertura do concurso. Estes elementos surgem, respetivamente, nos anexos 1 e 2 da minuta daquele e fazem parte integrante da presente ata, para todos os efeitos.

1.1.2 – Avaliação Psicológica (AP)

Este método tem o objetivo de avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido, e será aplicado por entidade especializada pública ou privada, respeitando a ordem de prioridade mencionada no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria. Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, obedecendo a valoração ao estipulado no n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril (doravante designada por Portaria).

A Avaliação Psicológica terá uma ponderação de 25 % na avaliação final.

1.1.3 – Avaliação Curricular (AC)

Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD). A classificação será atribuída numa escala entre 0 e 20 valores, com valoração até às

centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,30*HA) + (0,10*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)$$

1.1.3.1 – Habilitação Académica (HA)

Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. A habilitação exigida é licenciatura; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação de nível inferior. A classificação relativa a este item será atribuída do modo expresso na escala seguinte:

Doutoramento - 18 valores;

Mestrado - 17 valores;

Licenciatura:

Com a classificação final entre 16-20 valores – 16 valores;

Com a classificação final entre 14-15 valores – 14 valores;

Com a classificação final entre 12-13 valores – 12 valores;

Com a classificação final entre 10-11 valores – 10 valores.

A valoração indicada será acrescida de 2 pontos, quando o curso em causa seja na área de Engenharia Mecânica.

1.1.3.2 – Formação Profissional (FP)

Neste item, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as áreas funcionais do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos.

A avaliação da adequação da formação profissional adquirida à área funcional do lugar posto a concurso será feita em face da Formação Profissional concreta apresentada, tendo em consideração os conteúdos funcionais do posto de trabalho.

Para cada ação de formação será atribuído um índice de relevância entre 0 e 1, de acordo com a seguinte escala:

com forte relevância para o desempenho das funções – 1,0

com relevância apreciável para o desempenho das funções – 0,6

com relevância marginal para o desempenho das funções – 0,1

sem relevância para o desempenho das funções – 0,0

O número efetivo de horas de formação contabilizadas resulta do produto do número formal de horas certificadas com aproveitamento pelo índice de relevância anteriormente explicado, sendo a classificação final de FP a resultante da aplicação da escala seguinte:

- sem formação – 0 valores
- até 10 horas – 7 valores
- mais de 10 e até 20 horas – 10 valores
- mais de 20 e até 30 horas – 13 valores
- mais de 30 e até 40 horas – 16 valores
- mais de 40 e até 50 horas – 18 valores
- mais de 50 horas – 20 valores

1.1.3.3 – Experiência Profissional (EP)

Será considerada experiência na área de atividade de Gestão e manutenção de instalações e equipamentos – Obras e Instalações Mecânicas, em particular nas seguintes tarefas:

- a) Execução de projetos e fiscalização de obras de instalações mecânicas: AVAC, Ar Comprimido, Rede de gás e sistemas eletromecânicos de edifícios;
- b) Estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão;
- c) Preparação de procedimentos de aquisição de bens, de prestação de serviços e de execução de empreitadas de instalações mecânicas;
- d) Colaboração na realização de projetos de eficiência energética, instalações de solar térmico e fotovoltaico;
- e) Experiência enquanto responsável pela manutenção de sistemas AVAC em edifícios.

Cada item de (a) a (e) será classificado de 0 a 20 valores, de acordo com o número de anos de experiência de trabalho na rubrica correspondente, devidamente comprovada conforme descrito na alínea c) da secção 8.3 do aviso de abertura:

- Menos de 1 ano: 0 valores;
- 1 a 2 anos: 5 valores;
- 3 a 5 anos: 10 valores;
- 6 a 9 anos: 15 valores;
- 10 anos ou mais: 20 valores.

A classificação global da Experiência Profissional (EP) será determinada pela média das classificações obtidas em cada item, de (a) a (e).

1.1.3.4 – Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do

posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação da média aritmética do(s) ano(s) considerado(s), transformada proporcionalmente para a escala de 0 a 20.

Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.

1.1.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método tem o intuito de obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e será aplicado por técnicos especializados. A classificação, conforme definido no n.º 5 do artigo 18.º da Portaria, é feita segundo os níveis 'Elevado', 'Bom', 'Suficiente', 'Reduzido' e 'Insuficiente', aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 25 % na avaliação final.

1.1.5 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, da qual é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, e será realizada na presença de todos os elementos do Júri. A ponderação na avaliação final é de 30%, obedecendo ao estipulado nos n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria.

Os parâmetros de avaliação da entrevista serão os seguintes:

- a) Capacidade técnica, com um coeficiente de ponderação de 30%;
- b) Sentido crítico, com um coeficiente de ponderação de 30%;
- c) Motivação e interesse, com um coeficiente de ponderação de 30%;
- d) Capacidade de expressão e fluência verbal, com um coeficiente de ponderação de 10%.

A pontuação, para cada um dos parâmetros, será atribuída de acordo com as seguintes escalas de valores:

a) Capacidade técnica: Avalia o nível de competências e aptidões do candidato relativamente ao perfil de características requeridas para o desempenho das funções do lugar a prover:

1º Nível: Evidencia um nível excelente de competências e aptidões - 5 valores;

2º Nível: Manifesta um nível muito bom de competências e aptidões - 4 valores;

3º Nível: Demonstra um nível bom de competências e aptidões - 3 valores;

4º Nível: Revela um nível suficiente de competências e aptidões - 2 valores;

5º Nível: Apresenta um nível medíocre de competências e aptidões - 1 valor.

b) Sentido crítico – Avalia a capacidade de fundamentação e argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como equaciona factos e atualidades de âmbito profissional:

1º Nível: Evidencia um nível excelente de fundamentação e argumentação - 5 valores;

2º Nível: Manifesta um nível muito bom de fundamentação e argumentação - 4 valores;

3º Nível: Demonstra um nível bom de fundamentação e argumentação - 3 valores;

4º Nível: Revela um nível suficiente de fundamentação e argumentação - 2 valores;

5º Nível: Apresenta um nível medíocre de fundamentação e argumentação - 1 valor.

c) Motivação e interesse – Avalia a natureza, intensidade e permanência das motivações e interesses pelas áreas funcionais a desenvolver:

1º Nível: Evidencia um nível excelente de motivação e interesse - 5 valores;

2º Nível: Manifesta um nível muito bom de motivação e interesse - 4 valores;

3º Nível: Demonstra um nível bom de motivação e interesse - 3 valores;

4º Nível: Revela um nível suficiente de motivação e interesse - 2 valores;

5º Nível: Apresenta um nível medíocre de motivação e interesse - 1 valor.

d) Capacidade de expressão e fluência verbal – Avalia o grau de correspondência entre a expressão oral e o raciocínio, expressão lógica e transparência de ideias:

1º Nível: Evidencia um nível excelente de capacidade de expressão e fluência verbal - 5 valores;

2º Nível: Manifesta um nível muito bom de capacidade de expressão e fluência verbal - 4 valores;

3º Nível: Demonstra um nível bom de capacidade de expressão e fluência verbal - 3 valores;

4º Nível: Revela um nível suficiente de capacidade de expressão e fluência verbal - 2 valores;

5º Nível: Apresenta um nível medíocre de capacidade de expressão e fluência verbal - 1 valor.

2. Classificação Final

A Classificação Final do procedimento concursal, na escala entre 0 e 20 valores, corresponderá à soma das classificações obtidas nos três métodos aplicados a cada candidato, ponderada de acordo com os pesos indicados, sendo expressa por uma das seguintes fórmulas:

$$CF = (0,45*PC) + (0,25*AP) + (0,30*EPS) \text{ ou } CF = (0,45*AC) + (0,25*EAC) + (0,30*EPS)$$

Os candidatos serão ordenados por ordem decrescente da classificação obtida, a qual será arredondada à segunda casa decimal, sendo considerados não aprovados os que obtenham uma nota final inferior a 9,50 valores.

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º da Portaria.

3. Aviso de abertura

Tendo em conta as deliberações tomadas e atrás descritas, o júri elaborou a minuta para o aviso de abertura do concurso, que se apresenta em anexo a esta ata e dela faz parte integrante, para todos os efeitos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será assinada por todos os presentes.

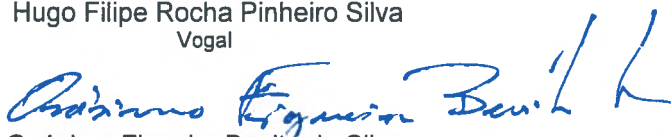
O Júri,



José Manuel Ramos Riscado
Presidente



Hugo Filipe Rocha Pinheiro Silva
Vogal



Onésimo Figueira Benito da Silva
Vogal

