



ATA N.º 1

Aos 4 dias do mês de dezembro 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 – Engenharia Civil, aberto por despacho do Presidente do IST de 4 de dezembro de 2018.

O júri foi constituído por João Paulo Janeiro Gomes Ferreira, Vice-Presidente do IST para as Instalações e Equipamentos e Presidente do Júri, por José Manuel Ramos Riscado, Diretor da Direção Técnica e primeiro vogal, e por Hugo Filipe Rocha Pinheiro Silva, Coordenador da Área de Instalações e Equipamentos 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).

074 2018-12-06

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 valores;
 - 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 exterior ao IST. 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 Civil.

1.1.3.2 – Formação Profissional (FP)

Neste item, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área funcional 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 o conteúdo funcional do posto de trabalho.

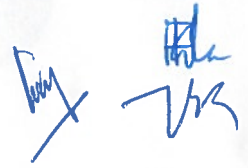
Para cada ação de formação será atribuído um índice de relevância entre 0 e 1, de acordo com a seguinte escala:

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, em particular nas seguintes tarefas:

- (A) Coordenação e execução de projectos de estabilidade, águas e esgotos, térmica e acústica;
- (B) Fiscalização de obras de construção, remodelação, conservação ou reabilitação de edifícios;
- (C) Realização de inspeções a edifícios e infraestruturas;
- (D) Coordenação de equipas técnicas no que respeita às áreas de projeto, fiscalização e manutenção;
- (E) Gestão de *stocks* relativos a instalações e equipamentos;
- (F) Preparação de procedimentos de aquisição de bens, de prestação de serviços e de execução de empreitadas de construção, remodelação, conservação ou reabilitação;
- (G) Planeamento e controlo de execução de atividades de manutenção preventiva e curativa relativas a edifícios.

Cada item de (A) a (G) 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 d) 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 seguinte fórmula:

$$EP = (0,20*A) + (0,20*B) + (0,15*C) + (0,10*D) + (0,05*E) + (0,15*F) + (0,15*G)$$

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 **mediocre** 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 actualidades 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 **mediocre** 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 **mediocre** 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,



João Paulo Janeiro Gomes Ferreira
Presidente



José Manuel Ramos Riscado
Vogal



Hugo Filipe Rocha Pinheiro Silva
Vogal