

ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois 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 – Iniciativa Sustentabilidade IST, aberto por despacho do Presidente do IST de vinte e um de fevereiro de 2021.

O júri foi constituído por Miguel José das Neves Pires Amado, Vice-Presidente do IST para as Instalações e Equipamentos e Presidente do júri, Hugo Filipe Rocha Pinheiro Silva, Coordenador da Área de Instalações e Equipamentos e primeiro Vogal e por Afonso Epifânio da Franca, Coordenador do Núcleo de Manutenção 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).

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 caráter 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, constantes dos anexos 1 e 2 da presente ata, que dela fazem parte integrante, para todos os efeitos.

1.1.2 – Avaliação Psicológica (AP)

Este método tem o objetivo de avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e será aplicado por entidade especializada pública exterior ao IST ou, quando comprovadamente se torne inviável, por entidade privada. A valoração do método obedecerá ao estipulado no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 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 numa das seguintes áreas da Engenharia: Engenharia e Ciências do Ambiente, Engenharia Mecânica, Eletrotécnica ou Civil, Engenharia e Gestão da Energia, Física Tecnológica.

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 nas áreas de atividade da transição energética, das alterações climáticas, da utilização racional dos recursos (energia, água e materiais) e do desenvolvimento sustentável em instituições de ensino superior, em particular nas seguintes tarefas:

- a) Investigação e apoio ao desenvolvimento de ações, programas e projetos de melhoria das condições de vivência e de melhoria da eficiência energética em instituições de ensino superior, incluindo a qualidade do ar e a gestão de projetos de mobilidade sustentável, assim como a otimização das metodologias de controlo e supervisão da implementação desses planos;
- b) Realização de auditorias, diagnósticos e inspeções energéticas a equipamentos em instituições de ensino superior;
- c) Realização de diagnósticos e inspeções ao uso da água e implementação de medidas de racionalização do uso da água em instituições de ensino superior;
- d) Utilização de ferramentas de simulação computacional na modelação da implementação de medidas de melhoria da eficiência energética nos edifícios de instituições de ensino superior;
- e) Preparação, projeto e cálculo técnico de medidas de eficiência no uso dos recursos (energia, água e materiais) e de melhoria das infraestruturas de instituições de ensino superior em candidaturas a programas de financiamento nacional e europeu no âmbito da transição energética e alterações climáticas;
- f) Realização de relatórios de auditoria, de fundamentação técnica e relatórios de sustentabilidade.

Cada item de (A) a (F) 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) do n.º 8.3 da descrição do procedimento da oferta publicitada na Bolsa de Emprego Público:

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 aritmética das classificações obtidas em cada um dos itens de (A) a (F).

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 na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.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 informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será aplicado por técnicos especializados. A classificação, conforme definido no n.º 5 do artigo 9.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 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria.

Os parâmetros de avaliação da EPS 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 elevado de competências e aptidões - 20 valores;

2º Nível: Manifesta um nível bom de competências e aptidões - 16 valores;

3º Nível: Demonstra um nível suficiente de competências e aptidões - 12 valores;

4º Nível: Revela um nível reduzido de competências e aptidões - 8 valores;

5º Nível: Apresenta um nível insuficiente de competências e aptidões - 4 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 elevado de fundamentação e argumentação - 20 valores;

2º Nível: Manifesta um nível bom de fundamentação e argumentação - 16 valores;

3º Nível: Demonstra um nível suficiente de fundamentação e argumentação - 12 valores;

4º Nível: Revela um nível reduzido de fundamentação e argumentação - 8 valores;

5º Nível: Apresenta um nível insuficiente de fundamentação e argumentação - 4 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 elevado de motivação e interesse - 20 valores;

2º Nível: Manifesta um nível bom de motivação e interesse - 16 valores;

3º Nível: Demonstra um nível suficiente de motivação e interesse - 12 valores;

4º Nível: Revela um nível reduzido de motivação e interesse - 8 valores;

5º Nível: Apresenta um nível insuficiente de motivação e interesse - 4 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 elevado de capacidade de expressão e fluência verbal - 20 valores;

2º Nível: Manifesta um nível bom de capacidade de expressão e fluência verbal - 16 valores;

3º Nível: Demonstra um nível suficiente de capacidade de expressão e fluência verbal - 12 valores;

4º Nível: Revela um nível reduzido de capacidade de expressão e fluência verbal - 8 valores;

5º Nível: Apresenta um nível insuficiente de capacidade de expressão e fluência verbal - 4 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 27.º da Portaria.

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,

Miguel José das Neves Pires Amado
Presidente

Hugo Filipe Rocha Pinheiro Silva

Vogal

Afonso Epifânio da Franca
Vogal

ANEXO 1

Temas a abordar na prova de conhecimentos

- Eficiência energética e hídrica em edifícios;
- Análise de ciclo de vida;
- Compras públicas ecológicas;
- Relatórios de sustentabilidade;

ANEXO 2

Legislação e bibliografia para a prova de conhecimentos

Decreto-Lei n.º 101-D, de 07 de dezembro, Capítulo II – Metodologia de cálculo do desempenho energético e requisitos dos edifícios.

Comprar Ecológico! – Manual de contratos públicos ecológicos

CrITÉrios de contratação pública ecológica, no âmbito da ENCPE 2020, para Conceção, construção e gestão de edifícios de escritórios

Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020, de 24 de Novembro, que aprova o Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública para o período até 2030

Despacho n.º 12418/2021, de 21 de dezembro - Define os objetivos do Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública (ECO.AP 2030) na área governativa da ciência, Tecnologia e ensino superior

Almagoads. (2021). The University of Bolonha for the UN Sustainable Development Goals

CS/11. (2021) SUSTENTABILIDADE - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nas práticas das Instituições de Ensino e Formação. Comissão Setorial para a Educação e Formação (CS/11). Instituto Português da Qualidade

Metodologia THE IR. (2021). Metodologia do Times Higher Education (THE) Impact Rankings 2021.

Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. (2015). Resolução da Organização das Nações Unidas (ONU)