

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de técnico superior, para a Divisão de Instalações e Equipamentos dos Serviços Técnicos, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora

Ata n.º 1

Aos trinta e um dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, nos Serviços Técnicos da Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho da Reitora da Universidade de Évora a 28/08/2023, sendo presidente Maria Guilhermina Siquenique, Chefe da Divisão de Instalações e Equipamentos e vogais efetivos Nuno Bragança, Técnico Superior e João Mestre, Chefe da Divisão de Segurança e Ambiente, 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 técnico superior.

Requisitos gerais de admissão: Os requisitos previstos no artigo 17º da lei nº 35/2014, de 20 de junho.

Requisitos especiais admissão:

- Nível habilitacional: Para o presente procedimento é solicitada a Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica, sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
- Inscrição na Ordem dos Engenheiros/Engenheiros Técnicos: Para o presente procedimento é solicitado que os candidatos possuam o título profissional de engenheiro ou de engenheiro técnico de acordo com a alínea a) e b) do artigo 20º da Lei nº 14/2015 de 16 de fevereiro.

Caraterização do posto de trabalho e tarefas: O posto de trabalho carateriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho nomeadamente:

- a) Gestão de contratos de manutenção;
- b) Definição e análise de planos e de ações a nível preventivo e corretivo;
- c) Análise de manuais de manutenção
- d) Técnico responsável pela exploração de acordo com o artigo 15º do DL nº 96/2017 de 10 de agosto.
- e) Outras funções executivas, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

A execução de tarefas poderá ser feita individualmente ou integrado em equipa, quer relativamente a trabalhos de projeto, quer relativamente a trabalhos de supervisão dos trabalhos em curso, com graus de complexidade variados.

Será também tarefa do trabalhador executar ou acompanhar a execução de projetos de instalações elétricas; elaborar pareceres sobre instalações elétricas e equipamentos, bem como preparar e superintender a sua montagem, funcionamento, manutenção e reparação; fiscalizar ou acompanhar a fiscalização de obras na área das instalações elétricas; executar medições de trabalhos a realizar identificando os materiais a aplicar e promovendo a sua orçamentação; elaborar plano de trabalhos na área das instalações elétricas com correspondente afetação de mão-de-obra e equipamentos, quer internos, quer externos.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- Conhecimentos sólidos na área da eletrotecnia;
- Carta de condução obrigatória.

Competências:

- a) Capacidade de trabalhar em equipa;
- b) Coordenação;
- c) Autonomia e dinamismo;
- d) Capacidade de planeamento e organização;
- e) Tolerância à pressão e contrariedades.

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 caraterizadoras 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 profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função em causa;
- b) Avaliação psicológica (AP) que visa estabelecer, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;
- 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), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Assumirá a forma escrita, de natureza teórica e 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 90 minutos, sem consulta e incidirá sobre os seguintes temas:

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) Estatutos da Universidade de Évora: Despacho normativo nº 10/2014 (2.ª série), de 5 de agosto;
- c) Regulamento dos Serviços Técnicos da Universidade de Évora: Despacho nº 4303/2016 (2ª série), de 28 de março;
- d) Lei n.º 58/2013, de 20 agosto – Requisitos de acesso e de exercício da atividade de perito qualificado para a certificação energética e de técnico de instalação e manutenção de edifícios e sistemas;

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:

Licenciatura	16 Valores
Mestrado	18 Valores
Doutoramento	20 Valores

Na Formação Profissional (FP), serão apenas consideradas as ações de formação profissional, frequentadas nos últimos 3 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 60h de formação	5 Valores
Entre 61 h e 120h de formação	10 Valores
Entre 121h e 180h de formação	15 Valores
Mais que 180 h de formação	20 Valores

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 6 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, pela média aritmética simples dos seguintes subitens:

EP1: Experiência profissional na área de eletrotecnia na função de engenheiro:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

EP2: Experiência demonstrada como técnico responsável de exploração:

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, 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), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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 individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Neste método de seleção são adotados os seguintes critérios, ponderações e valorações:

- Avaliação da competência “Trabalho de equipa e cooperação” (20%);
- Avaliação da competência “Coordenação” (20%);
- Avaliação da competência “Autonomia e dinamismo” (20%);
- Avaliação da competência “Planeamento e organização” (20%);
- Avaliação da competência “Tolerância à pressão e contrariedades” (20%).

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):

CF = 70% AC + 30% 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.

O Presidente do Júri

Assinado por: **Maria Guilhermina Gonçalves da Silva Siquenique**

Num. de Identificação: 08237348

Data: 2023.11.07 17:35:38+00'00'

Assinado por: **Nuno Filipe Percheiro Bragança**

Num. de Identificação: 11511605

Data: 2023.11.08 12:31:39+00'00'

(Maria Guilhermina Siquenique)



Os Vogais

**JOÃO CARLOS
SOARES
MESTRE**

Assinado de forma digital por
JOÃO CARLOS SOARES MESTRE
Dados: 2023.11.08 11:40:55 Z

(Nuno Bragança)

(João Mestre)