

Acta n.º 1

Aos 5 dias do mês de Fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 14 horas, reuniram os membros efetivos do júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 24 de Janeiro de 2024 da Reitora da Universidade de Évora, sendo presidente Margarida de Almeida Gonçalves; e vogais efetivos João Carlos Soares Mestre e Nuno Bico da Silva Ramos, 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 adoptar no procedimento concursal para cada método de seleção, do concurso para Técnico Superior.

Nível habilitacional: Para o presente procedimento é solicitada uma licenciatura e/ou mestrado na área 582 – Construção civil e engenharia civil, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Formação e Educação (CNAEF) e título profissional válido de Engenheiro Civil ou Engenheiro Técnico Civil (com inscrição válida na respectiva ordem profissional), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Caraterização do posto de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-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) Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;
- b) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- c) Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- d) Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores.

Principais tarefas:

As tarefas a desempenhar enquadram-se nas competências da Divisão de Projectos e Obras, aprovadas no Regulamento dos Serviços Técnicos da Universidade de Évora em Despacho n.º 6509/2021, de 2 de Julho, designadamente:

- a) Elaborar planos, estudos e projectos requeridos à Divisão, nas áreas de estruturas, abastecimento de águas, drenagem de águas residuais e drenagem de águas pluviais;
- b) Acompanhar o desenvolvimento de planos, estudos e projectos, quando realizados por entidades externas;
- c) Colaborar na elaboração, actualização e disponibilização da informação técnica relativa aos diferentes edifícios da Universidade de Évora;

- d) Proceder ao levantamento e ao diagnóstico de anomalias em edifícios e elaborar os respetivos relatórios e propostas de resolução;
- e) Fiscalizar e/ou acompanhar obras sob a responsabilidade da Divisão;
- f) Acompanhar e prestar apoio técnico às equipas da Divisão na área da construção civil, águas e esgotos, serralharia e carpintaria;
- g) Elaborar e implementar procedimentos de manutenção de edifícios ou proceder ao respectivo acompanhamento, quando realizados por entidades externas;
- h) Elaborar medições, mapa de quantidades e orçamentos de projectos elaborados na Divisão ou externamente;
- i) Promover acções técnicas e administrativas de apoio que sejam necessárias à abertura de procedimentos e à gestão de contratos de empreitadas de obras públicas, ao abrigo do Código dos Contratos Públicos, incluindo a realização de consultas preliminares ao mercado, a participação em júris de procedimentos e o exercício de funções de gestor de contrato;
- j) Promover acções técnicas e administrativas de apoio que sejam necessárias à obtenção de licenças ou pareceres sobre projectos, junto de entidades externas;
- k) Assegurar a gestão de contratos de empreitadas de obras públicas, contratos de aquisição de bens e serviços e contratos de concessão;
- l) Participar na elaboração de candidaturas e proceder ao seu acompanhamento.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- a) Experiência profissional que se situe no âmbito das tarefas a desenvolver;
- b) Conhecimentos sólidos na área da engenharia civil, com especial incidência na área do projecto (elaboração de projectos de estabilidade e/ou redes de abastecimento de água e redes de águas residuais; coordenação de projectos) e da construção, reabilitação e conservação de edifícios (assistência técnica e/ou fiscalização e/ou acompanhamento de obras);
- c) Conhecimentos na área da medição e orçamentação;
- d) Conhecimentos informáticos em Microsoft Office e software de Projecto e Desenho 2D e 3D (Autocad ou equivalente);
- e) Carta de condução (Categoria B).

Competências:

- a) Conhecimentos especializados e experiência;
- b) Adaptação e melhoria contínua;
- c) Coordenação;
- d) Relacionamento interpessoal;
- e) Tolerância à pressão e contrariedades;
- f) Comunicação.

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 actividade 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):

- 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 académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
- b) **Avaliação psicológica (AP)** que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos;
- 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)** 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 60 minutos, sem consulta, incidindo sobre os seguintes temas:

- a) Regulamento dos Serviços Técnicos da Universidade de Évora aprovado pelo Despacho n.º 6509/2021, de 2 de Julho (Diário da República n.º 127/2021, Série II), com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 12281/2023, de 30 de Novembro (Diário da República n.º 232/2023, Série II);
- b) Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de Dezembro, com as alterações introduzidas até ao Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de Janeiro) – Artigos 1.º a 7.º;
- c) Portaria n.º 255/2023, de 7 de Agosto;
- d) Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei nº 35/2008, de 29 de janeiro, na sua redacção actual, com especial incidência sobre os artigos 16.º a 20.º; 43.º; 47.º; 112.º a 114.º; 128.º; 290.º-A; 343.º; 344.º; 359.º a 362.º; 370; e 383.º.

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.

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 actividade 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 actividade 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 directo interesse ou relevante para o exercício das actividades ou funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos que se passam a indicar:

Licenciatura	18 Valores
Mestrado	19 Valores
Doutoramento	20 Valores

Na Formação Profissional (FP), serão apenas consideradas as ações de formação profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, que resultem de directo interesse ou relevantes para o exercício das actividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, sendo igualmente atendida a sua 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 30h de formação	5 Valores
Entre 31 h e 60h de formação	10 Valores
Entre 61h e 90h de formação	15 Valores
Mais que 90 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 7 horas por cada dia.

A Experiência Profissional (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, será avaliada tendo em consideração o desempenho efectivo de funções na área do procedimento concursal:

EP: Experiência profissional demonstrada na área da Engenharia Civil:

Experiência inferior ou igual a 1 ano	0 Valores
Experiência superior a 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	10 Valores
Experiência superior a 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	15 Valores
Experiência superior a 10 anos	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a 3 anos, 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-lhes-á atribuída a pontuação de 10 valores.

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** 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. A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão avaliadas as seguintes competências:

- **Avaliação da competência “Conhecimentos especializados e experiência” (30%);**

Descrição:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspectiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

- **Avaliação da competência “Adaptação e melhoria contínua” (10%);**

Descrição:

Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e actualização técnica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
- Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.
- Mantém-se actualizado através da pesquisa de informação e de acções de formação de reconhecido interesse para o serviço.

- **Avaliação da competência “Coordenação” (10%);**

Descrição:

Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projectos e à concretização dos objetivos. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Exerce por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados.
- Assume responsabilidades e objetivos exigentes.
- Toma facilmente decisões e responde por elas.
- É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.

- **Avaliação da competência “Relacionamento interpessoal” (30%);**

Descrição:

Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

- **Avaliação da competência “Tolerância à pressão e contrariedades” (10%).**

Descrição:

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
- Aceita as críticas e contrariedades.

- **Avaliação da competência “Comunicação” (10%);**

Descrição:

Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

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 exclusivamente 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 com avaliação quantitativa 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 actividade 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):

$$\text{CF} = 70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC}$$

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;

Nada mais havendo a tratar, pelas 14:30 horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

A Presidente do Júri



(Margarida Gonçalves)

Os Vogais



(João Mestre)



(Nuno Ramos)