



Ata 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve para exercício de funções nos Serviços Técnicos

Aos nove dias do mês de agosto de 2021, reuniu, nas instalações dos Serviços Técnicos da Universidade do Algarve, no *Campus* da Penha, pelas 9 horas e 30 minutos, o júri do concurso acima identificado, constituído pela Presidente, Ana Paula Neto Ferreira, Diretora dos Serviços Técnicos, e pelos vogais, Nuno Miguel Bello Gonçalves, Chefe de Divisão de Manutenção, Qualidade e Segurança dos Serviços Técnicos, e Dora de Jesus Guerreiro Figueira, Chefe de Divisão de Recrutamento e Desenvolvimento dos Serviços de Recursos Humanos, com vista à definição dos parâmetros de avaliação, da ponderação dos métodos de seleção, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

O procedimento concursal visa o recrutamento de um técnico superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções nos Serviços Técnicos da Universidade do Algarve, na área de Engenharia Eletrotécnica

Habilitação académicas – Licenciatura na área de engenharia elétrica e eletrónica.

Requisito Especial – Título profissional para o exercício da profissão de engenheiro, nomeadamente, inscrição válida como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional.

Requisitos preferenciais:

a) Experiência, de pelo menos 5 anos, na elaboração de projetos de:

- a.1) Baixa tensão e iluminação pública;
- a.2) Rede estruturada e domótica;
- a.3) CCTV;
- a.4) ITED;
- a.5) Instalações fotovoltaicas;

b) Prática de desenho em AutoCad;

c) Prática de medição e orçamentação;

d) Fiscalização e coordenação de empreitadas;

e) Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho

Nos termos do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção de carácter eliminatório:

1 - Provas de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos terá a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, versará sobre conhecimentos gerais e específicos, com base nos conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação seguidamente descritos, com consulta.

Conhecimentos gerais:

Tema 1 — Relação jurídica de emprego público

Tema 2 — Código do Procedimento Administrativo

Tema 3 — Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, Estatutos da Universidade do Algarve e Regulamento Orgânicos dos Serviços da Universidade do Algarve

Tema 4 — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública

Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual.
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual.
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro.
- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, Estatutos da Universidade do Algarve, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 246, de 22 de dezembro de 2008, e Regulamento Orgânicos dos Serviços da Universidade do Algarve, publicado na 2.ª série, n.º 17, de 26 de janeiro de 2010.
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Conhecimentos específicos:

Tema 1 — Contratação Pública

Tema 2 — Infraestruturas de Telecomunicações de edifício (ITED)

Tema 3 — Iluminação Pública

Tema 4 — Redes de Distribuição de Energia Elétrica em Baixa Tensão

Bibliografia:

- Código dos Contratos Públicos, aprovado em anexo pelo Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro na sua redação atual.
- ANACOM – Autoridade Nacional de Comunicações; Manual ITED 4ª edição, de 17 de março de 2020 e Manual ITUR, 3.ª edição de 13 de março de 2020.

Handwritten signature and initials in blue ink.

- EDP (2016). Manual de Iluminação Pública – Revisão
- Regulamento de Segurança das Redes de Distribuição de Energia Elétrica em Baixa Tensão, aprovado pelo Decreto-Regulamentar n.º90/84, de 26 de dezembro.
- Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão, aprovado pela Portaria n.º 949-A/2006 de 11 de setembro.
- Regulamento de Segurança de Postos de Transformação e Seccionamento.

A prova de conhecimentos será realizada numa única fase, sendo a sua valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis ou quaisquer outros tipos de dispositivos ou aparelhos eletrónicos ou computadorizados.

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, sendo valorada da seguinte através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2- Para os candidatos titulares da categoria de técnico superior que se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, aplica-se a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto, se os candidatos os afastarem, por escrito, no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos referidos em 1.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = 10\% HA + 75\% EP + 10\% FP + 5\% AD$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica
EP = Experiência Profissional
FP = Formação Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Académicas (HA):

Licenciatura em Engenharia Elétrica e Eletrónica– 18 valores

Mestrado ou Doutoramento em área relevante para o posto de trabalho a concurso – 2 valores adicionais

A Experiência Profissional (EP) será valorada de acordo com a melhor classificação de entre os seguintes critérios:

a) Sem experiência profissional na área do posto de trabalho a concurso – 8 valores

b) Com experiência profissional na área do posto de trabalho a concurso – 10 a 20 valores:

< 3 anos – 10 valores

≥ 3 anos – Acresce 1 valor por ano até ao limite de 18 valores.

Acrescem mais 2 valores se essa experiência tiver sido adquirida em Estabelecimento de Ensino Superior Público.

A Formação Profissional (FP) é valorada da seguinte forma:

Serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas, com relevância para o posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 10 anos:

Sem Formação – 0 valores

Sem formação relevante para o desempenho das funções – 8 valores

Com formação relevante para o desempenho das funções – 10 a 20 valores:

< 50 horas de formação – 10 valores

≥ 50 e < 100 horas de formação – 12 valores

≥ 100 e < 150 horas de formação – 14 valores

≥ 150 e < 200 horas de formação – 16 valores

≥ 200 e < 250 horas de formação – 18 valores

≥ 250 horas de formação – 20 valores

A Avaliação de Desempenho (AD) resulta da classificação do último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores:

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa	Valores
Inadequado	De 1 a 1,99	8
Adequado	De 2 a 2,49	10
	De 2,5 a 2,99	12
	De 3 a 3,49	14
	De 3,5 a 3,99	16
	De 4 a 4,49	17
Relevante	De 4,5 a 5	18
	De 4 a 4,49	19
Excelente	De 4,5 a 5	20

ER
H2
Φ

Aos candidatos que não possuam avaliação por razões que não lhe sejam imputáveis, é atribuída a classificação de 10 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será avaliada 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.

Este método tem uma duração prevista de 30 minutos, tendo o Júri deliberado avaliar as seguintes competências profissionais:

- Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

Será ainda utilizado como método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com vista a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este método tem uma duração prevista de 30 minutos, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- Inovação, qualidade e melhoria contínua: visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço e avaliar a capacidade de empenho no desenvolvimento e atualização técnica.
- Relacionamento interpessoal: visa avaliar a 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.



A entrevista profissional de seleção será avaliada 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar

Por motivos de celeridade, a aplicação dos métodos de seleção realizar-se-á de forma faseada em conformidade com o disposto no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019:

O primeiro método de seleção obrigatório aplicar-se-á à totalidade dos candidatos e o segundo método e o seguinte, a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo excluídos do mesmo.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula, consoante o universo de candidatos:

a) Para os candidatos abrangidos pelo ponto 1:

$$CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$$

b) Para os candidatos abrangidos pelo ponto 2:

$$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de seleção

Todas as deliberações do júri foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião cerca das 10 horas e 30 minutos, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente,



Ana Paula Neto Ferreira

Os Vogais,



Nuno Miguel Bello Gonçalves



Dora de Jesus Guerreiro Figueira

