

Ata 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal não docente da Universidade do Algarve para exercício de funções no Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve

Aos 22 dias do mês de fevereiro de 2022, reuniu, por videoconferência, pelas 9 horas e 30 minutos, o júri do concurso acima identificado, constituído pelo seu Presidente, António Manuel de Sousa Baltazar Mortal, Diretor do Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve, e pelos vogais, Ana Sofia da Silva Carreira, Professora Adjunta, do Departamento de Engenharia Civil do Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve, e Elsa Paula Estrela Gago, Técnica Superior dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade do Algarve, 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(a) assistente técnico(a), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenhar funções grau de complexidade funcional 2, de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, no Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve, nomeadamente:

- Dar apoio às aulas práticas do curso de Engenharia Civil, assegurando a preparação dos ensaios (equipamentos e materiais);
- Dar apoio na execução de ensaios laboratoriais no âmbito de teses de mestrado e de doutoramento;
- Responsável pela manutenção dos equipamentos do Laboratório de Materiais de Construção e pela realização dos pedidos e análise de propostas de materiais e equipamentos necessários ao funcionamento do laboratório;
- Garantir o atendimento de clientes e registo das entradas de amostras laboratoriais no âmbito das prestações de serviço ao exterior;
- Executar os ensaios para o exterior, cálculo e emissão dos boletins;
- Executar os ensaios inter-laboratoriais, na área dos cimentos, no âmbito do protocolo com a ATIC - Associação Técnica da Indústria do Cimento;
- Realizar os ensaios de laboratório no âmbito de prestações de serviço.
- Assegurar a gestão do edifício de “Engenharia Civil”, fazendo a ligação entre o Departamento e os Serviços Técnicos, na identificação das anomalias verificadas, fiscalização dos trabalhos solicitados e elaboração do relatório trimestral relativo aos serviços de limpeza;

Habilitação académica – 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Requisitos preferenciais:

- a) Conhecimentos, competências e capacidade profissional para trabalhar com os materiais e equipamentos do Laboratório de Materiais de Construção do Departamento de Engenharia Civil do Instituto Superior de Engenharia, preferencialmente com formação de Nível 4 ou Nível 5 na área de Engenharia Civil;
- b) Motivação para o exercício das funções;
- c) Facilidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa;
- d) Elevado nível de organização e sentido de responsabilidade.

Nos termos do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, de carácter eliminatório:

1 – Prova 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, natureza teórica, com consulta, de duração máxima de 90 minutos, realizada numa única fase, sendo a sua valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

A prova versará sobre os seguintes temas:

Tema 1 — Relação jurídica de emprego público

Tema 2 — Direitos, deveres do empregador público e do trabalhador

Tema 3 — Regime de faltas e férias

Tema 4 — Avaliação de desempenho

Tema 5 — Estatutos da Universidade do Algarve e do Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve

Tema 6 — Segurança e saúde dos trabalhadores

Bibliografia

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Estatutos da Universidade do Algarve, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 249, de 21 de dezembro de 2021;
- Estatutos do Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 149, de 4 de agosto de 2009.

- Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

- Diretiva 2007/30/CE, de 20 de junho de 2007, do Parlamento Europeu e do Conselho.

Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis ou quaisquer outros tipos de 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 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- Aos candidatos titulares da categoria de assistente técnico 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):

- 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado ou habilitação superior – 20 valores

- Habilitação inferior ao 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, caso se trate de candidato integrado na carreira e categoria de assistente técnico – 19 valores

A Experiência Profissional (EP) será valorada de acordo com 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 – 12 valores

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

Se essa experiência tiver sido adquirida em Estabelecimento de Ensino Superior Público, acresce mais 2 valores.

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

Formação Profissional que se enquadra no conteúdo funcional das atribuições e competências do posto de trabalho a concurso, realizada nos últimos cinco anos e devidamente certificada:

Horas de Formação	Valores
Sem formação	0
≤10 horas	8
Entre 11h e 35horas	12
Entre 36h e 70 horas	16
>70 horas	20

Caso o certificado não indique o número de horas de formação, serão considerados 6 horas/dia.

A Avaliação de Desempenho (AD) resulta da média simples das classificações dos últimos dois biénios 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
Relevante	De 4 a 4,49	17
	De 4,5 a 5	18
Excelente	De 4 a 4,49	19
	De 4,5 a 5	20

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 de avaliação tem uma duração prevista de 20 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 que lhe são solicitadas.
- Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- Orientação para a Segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

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 20 minutos, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- Motivação – visa avaliar os motivos de candidatura e o interesse pelas funções a desempenhar;
- Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- Comunicação: visa avaliar a 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. Será também avaliada a capacidade para se expressar em língua inglesa.
- 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:

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 20 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 11 horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente

António Manuel de Sousa Baltazar Mortal

As Vogais

Ana Sofia da Silva Carreira

Elsa Paula Estrela Gago