



**Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior - Área de Gestão e Manutenção de Instalações e Equipamentos, conforme caracterização no Mapa de Pessoal**

**Ata 1**

A dezasseis de dezembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior, conforme caracterização no mapa de pessoal, autorizado por despacho de 06 de novembro de 2024, do Presidente do ISEG.

A ordem de trabalhos da reunião foi a seguinte:

1. Definição dos requisitos de admissão;
2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método;
3. Elaboração do Edital;

1. Definição dos requisitos de admissão

1.1 Gerais — Ser detentor, até à data limite para apresentação da candidatura, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 Anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

1.2 Habilitacionais — Titularidade de licenciatura, preferencialmente nas áreas de Segurança e Higiene no Trabalho, Tecnologia e Gestão Ambiental, Energia e Ambiente, Gestão ou área afim, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014,



de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método.

2.1. Métodos de seleção a utilizar (Nos termos do disposto no artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho):

a) Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

b) Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.2 — Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:

a) Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sem consulta.

Avaliação psicológica (AP): a avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'ef' and 'KX'.

exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica e/ ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências requeridas para o exercício da função.

Entrevista profissional de seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, bem como a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal.

### 2.3. Valoração dos métodos de seleção:

- a) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- b) A avaliação psicológica, é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- c) Na entrevista profissional de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- d) A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas (ver densificação abaixo);

A classificação da avaliação curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- i) Habilitação Académica (HA) - neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, da seguinte forma:
  - Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, Licenciatura ou Mestrado: 5

Handwritten notes in blue ink: a scribble at the top, 'ep' in the middle, and 'KX' with a question mark below it.

valores;

- Habilitações académicas equivalentes a posse do grau de Doutor: 10 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, Licenciatura nas áreas de Segurança e Higiene no Trabalho, Tecnologia e Gestão Ambiental, Energia e Ambiente, Gestão ou área afim: 10 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, mestrado nas áreas de Segurança e Higiene no Trabalho, Tecnologia e Gestão Ambiental, Energia e Ambiente, Gestão ou área afim: 15 valores;
- Habilitações académicas equivalentes a posse do grau de Doutor nas áreas de Segurança e Higiene no Trabalho, Tecnologia e Gestão Ambiental, Energia e Ambiente, Gestão ou área afim: 20 valores.

ii) Formação Profissional (FP), neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra e cuja atualidade seja demonstrada.

A formação profissional será avaliada de acordo com a seguinte fórmula, considerados os valores agregados de horas das ações de formação consideradas relevantes pelo júri. As formações relevantes devem ser formações na área funcional para o qual o concurso foi aberto ou relevantes para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho:

$FP = 0,04 \times N$ , em que  $N$  = número de horas de formação consideradas relevantes pelo júri nos últimos 5 anos. São consideradas relevantes as horas de formação que contribuam para um melhor desempenho da função a que concorre o candidato.

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

iii) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

O fator EP é constituído por dois subfactores:

Será avaliado o exercício de determinadas funções (F) que se considera contribuir para o aumento da Experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se:

1. Otimizar a estrutura da organização de manutenção;
2. Análise das falhas de equipamento e procura de soluções;



3. Estimativa dos custos de manutenção e avaliação de alternativas;
4. Previsão das necessidades de intervenções de manutenção preventiva e corretivas nomeadamente prevendo sempre que possível a necessidade de substituições de equipamentos e de peças sobresselentes;
5. Avaliação das necessidades em termos de renovação de equipamentos e estabelecimento de programas de renovação;
6. Avaliação das necessidades em termos de renovação de espaços de trabalho e estabelecimento de programas de renovação;
7. Aplicação de princípios de agendamento e de gestão de projetos aos programas de renovação de equipamentos e de edifícios;
8. Avaliação das necessidades em termos de materiais e de mão de obra para uma manutenção eficaz;
9. Avaliação das necessidades em termos de qualificação técnica e profissional do pessoal de manutenção;
10. Avaliação das necessidades e preparação de programas cujo objetivo seja a neutralidade carbónica da atividade do ISEG;
11. Identificação e reporte dos riscos em termos de segurança associados à manutenção;
12. Gestão e acompanhamento do processo de higiene e segurança no trabalho;
13. Acompanhamento e participação nos projetos e ações cujo objetivo seja a eficiência energética, gestão dos resíduos e demais aspetos com impacto ambiental;
14. Acompanhamento e participação nos projetos de obra para novas instalações;
15. Acompanhamento técnico dos procedimentos concursais no âmbito do CCP inerentes à manutenção de todo o campus, incluindo edifícios, equipamentos e mobiliário;
16. Aplicação rigorosa das leis em vigor em todos os aspetos relacionados com manutenção, Higiene e segurança no trabalho e gestão ambiental no campus.

A pontuação do subfactor F resulta do apuramento, em concreto, do número total das alíneas identificadas em que o candidato possui experiência de desempenho efetivo, expresso num valor numérico de 1 a 10

Handwritten signature and initials in blue ink.

- a. A EP será ainda classificada tendo em conta o tempo (T) de desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente Procedimento de acordo com a seguinte tabela, e respetivo ponderador:

|                        |     |
|------------------------|-----|
| até 1 ano              | 0,7 |
| > 1 ano e até 5 anos   | 0,8 |
| > 5 anos e até 10 anos | 0,9 |
| > 10 anos              | 1   |

Havendo ponderações diferenciadas por função, o T será a média simples dos ponderados respetivos atribuídos em função do tempo de desempenho efetivo.

A pontuação final a atribuir ao fator EP resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \left( \frac{20}{16} \times F \right) \times T$$

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

- iv) Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período (não superior a três avaliações) em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A respetiva ponderação terá lugar por referência à média das últimas classificações de serviço, até ao máximo de três, atribuídas ao candidato nos momentos em que desempenhou funções atinentes ao posto de trabalho posto a concurso, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, em obediência ao disposto no nº 1 do artigo 85º da Lei nº66-B/2007, de 28 de Dezembro, (Lei do SIADAP) e ao nº1 do artº 17º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de Janeiro alterada e republicada pela portaria nº145-A/2011 de 6 abril, de acordo com a seguinte fórmula:

Conversão da escala do SIADAP para a escala de 0 a 20.

$$AD = (AvDesmp-1) \times 5$$

Em que:



AvDesmp = Avaliação de desempenho de acordo com o SIADAP

A nota final da avaliação curricular (AC) é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA \times 6 + FP \times 3 + EP \times 10 + AD}{20}$$

f) Classificação final:

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 50 \%) (EPS \times 50\%)$$

Para os candidatos que se encontrem nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 10 de junho, exceto quando afastado por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%).$$

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção de não apto num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal.

### 3. Elaboração do Edital

O Edital de abertura do procedimento concursal encontra-se em anexo.

Sem mais assuntos a tratar subscrevem:

**Presidente**



João Paulo Tomé Calado

**1º Vogal**



Célia Maria Anjos de Matos

**2º Vogal**



Katia Manuela de Freitas Xavier