

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHEIRO CIVIL) PARA EXERCER FUNÇÕES NA ÁREA DO EDIFICADO DO DEPARTAMENTO TÉCNICO DOS SERVIÇOS CENTRAIS DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

ATA 1

Aos treze dias do mês de agosto de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu, nas instalações da Reitoria da Universidade de Lisboa, sitas na Alameda da Universidade, Cidade Universitária, Lisboa, na sequência de despacho reitoral autorizador exarado na Informação n.º 119/ED/2021, de 27 de julho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo em vista o preenchimento de **2 (dois) postos de trabalho** para a carreira/categoria de Técnico Superior (**Engenheiro Civil**) do mapa de pessoal dos Serviços da Reitoria da Universidade de Lisboa para exercício de funções na **Área do Edificado do Departamento Técnico dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa**, designado na Informação acima referida e constituído por:

Presidente: Professor Doutor Vitor Manuel Azevedo Leitão, Pró-Reitor da Universidade de Lisboa;

1º Vogal efetivo: Maria Felisbela Costa Ferreira, Coordenadora da Área do Edificado do Departamento Técnico dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: João Paulo Bento Sanina, Coordenador do Núcleo de Obras da Área do Edificado do Departamento Técnico dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa, em regime de substituição;

O presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro, e que foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção:
 - 2.1 Prova de conhecimentos (PC);
 - 2.2 Avaliação Psicológica (AP);
 - 2.3 Avaliação Curricular (AC);
 - 2.4 Entrevista de avaliação de competências (EAC)
 - 2.5 Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
3. Sistema de valoração final.
4. Aprovação da prova de Conhecimento e fichas dos respetivos critérios de correção, de avaliação curricular e ficha de entrevista profissional de seleção.

Da definição dos itens de trabalho propostos será elaborado o respetivo aviso a publicar para abertura de procedimento concursal, tendo em conta o conteúdo das informações autorizadas para a abertura do

procedimento.

1. DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS GERAIS E DOS REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA O PREENCHIMENTO DO POSTO DE TRABALHO DE ACORDO COM O RESPECTIVO PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

1.1 Os **requisitos gerais** de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.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.

1.2 Como **requisitos específicos** define-se:

1.2.1 A **titularidade de licenciatura ou grau académico superior**, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), em **engenharia civil**. No caso de o grau ter sido obtido numa instituição estrangeira, o mesmo deve ser reconhecido por uma instituição portuguesa de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação em vigor à data da candidatura.

1.2.2 **Inscrição obrigatória e em vigor na respetiva ordem profissional**, para efeitos do disposto no n.º 1 artigo 10.º da Lei n.º 40/2015, de 1 de junho, e dos artigos seguintes, **não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional**.

1.3 Para **requisitos preferenciais** são definidos os seguintes:

- a) Licenciatura em Engenharia Civil Pré-Bolonha ou Mestrado Integrado;
- b) Tempo mínimo de experiência profissional – 5 anos;
- c) Experiência profissional comprovada e conhecimentos específicos nas seguintes áreas:
 - Levantamentos arquitetónicos;
 - Levantamentos de infraestruturas;
 - Elaboração de estudos e projetos no âmbito da conservação/remodelação de edifícios incluindo medições, orçamentos e respetivos pareceres técnicos;
 - Elaboração de estudos e projetos de estabilidade;
 - Elaboração de estudos e projetos de águas e esgotos;
 - Elaboração de estudos térmico e acústico;
 - Elaboração de planos de segurança e saúde;
 - Elaboração de planos de prevenção e gestão de resíduos de construção e demolição;
 - Acompanhamento de projetos em obra no âmbito da assistência técnica;
 - Fiscalização de empreitadas de obras públicas;
 - Acompanhamento técnico de aquisição de bens e serviços;
 - Elaboração de cadernos de encargos e programas de procedimentos de empreitadas de obras públicas e aquisição de bens e serviços nos termos da contratação pública;
 - Participação nos processos de procedimentos de empreitadas de obras públicas e aquisição de bens e serviços, no termos do Código dos Contratos Públicos (CCP), como membro de júri.
- d) Conhecimentos aprofundados de informática na ótica do utilizador, nomeadamente, em Word, Excel, desenho assistido por computador, Project, software de cálculo de estabilidade/estruturas.

- e) Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- f) Forte espírito de equipa e cooperação e elevado sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.
- g) Capacidade de análise da informação e elevado sentido crítico;
- h) Iniciativa e Autonomia;
- i) Tolerância à Pressão e Contrariedades.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

A) Nos termos do disposto no n. 1, do artigo 36º, da LTFP, serão adotados os seguintes **métodos de seleção**:

- **Métodos de seleção obrigatórios:**
 - Provas de conhecimentos (PC)
e
 - Avaliação psicológica (AP)
- **Método de seleção facultativo ou complementar:**
 - Entrevista profissional de seleção (EPS).

B) Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36º, da LTFP, 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:

- **Métodos de seleção obrigatórios:**
 - Avaliação curricular (AC)
e
 - Entrevista de avaliação de competências (EAC).
- **Método de seleção facultativo ou complementar:**
 - Entrevista profissional de seleção (EPS).

Assim sendo, o Júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos:

2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) - ponderação de **45%**

A prova de conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova tem a duração de **50 minutos** e será constituída por **20 perguntas** de resposta múltipla.

Cada resposta certa terá uma **pontuação de 1 valor**, sendo as respostas incorretas penalizadas com **0,2 valores**.

Por cada questão, apenas será admitida **uma resposta**. Se um candidato assinalar mais do que uma resposta, esta será tida como errada e **descontará 0,2 valores** no resultado final, exceto nos casos devidamente assinalados com uma rubrica, na opção que o candidato considera como certa.

No caso da pontuação final da prova de conhecimentos apresentar uma **valoração negativa**, a nota a atribuir será a de **0 (zero) valores**.

Os temas para a prova são os especificados no **anexo 1**.

A realização da prova de conhecimentos é individual, sendo realizada em sala, utilizando-se suporte papel para registo das respostas por parte de cada candidato, **não sendo possível a consulta de qualquer documentação**.

A prova de conhecimento tem um coeficiente de ponderação de **45%** na Classificação Final (CF) e será pontuada numa **escala de 0 a 20** tendo **caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores**.

2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - ponderação de 25%

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

A avaliação psicológica tem um coeficiente de ponderação de 25% na classificação final (CF), (mínimo de 25%), sendo valorada, através dos níveis classificativos de elevado Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - ponderação de 45%

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

2.3.1 Fatores a considerar:

Na avaliação curricular, serão considerados os seguintes fatores e ponderações:

- A habilitação académica (**HA**) – 10%
- A formação profissional (**FP**) – 20%
- A experiência profissional (**EP**) – 60%
- A avaliação do desempenho (**AD**) – 10%

Cada fator tem a pontuação máxima de 20 valores.

Habilitação académica (HA)

A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”.

No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam habilitação académica ao nível da Licenciatura em Engenharia Civil.

Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigo 86.º e 88.º e Anexo da LTFP.

Assim, neste parâmetro será avaliada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico, da seguinte forma:

Licenciatura (pós-Bolonha)	10 valores
Licenciatura (pré-Bolonha) ou mestrado (pós-Bolonha)	15 valores
Mestre (pré-Bolonha) ou grau académico superior	20 valores

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, ou seja, relacionados com a área funcional do concurso e que se encontrem devidamente comprovados por certificados e/ou declarados sob compromisso de honra e adquirida nos últimos 5 anos.

Dos certificados apresentados no processo de candidatura, apenas serão contabilizados os cursos cujo certificado mencione de forma expressa e inequívoca o número de horas da respetiva formação, não sendo valorada a presença em seminários, congressos, encontros, jornadas, palestras, conferências, colóquios e estágios, exceto quando o candidato participou com a apresentação de trabalho técnico e/ou científico relacionado com a área funcional do concurso.

Este item será pontuado da seguinte forma:

$$FP = 20 \text{ se } N \geq 1000 \quad \text{e} \quad FP = 0,02 \times N \text{ se } N < 1000$$

Em que N é o somatório do número de horas de formação considerada relevante.

Experiência profissional (EP)

Este fator incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

O fator EP é constituído por dois subfactores, **Funções (F)** e **Tempo de Serviço (T)**.

i) Subfactor Funções (F),

Este subfactor avalia o exercício de funções que se considera contribuir especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, valorizando-se a experiência em:

1. Levantamentos arquitetónicos e de infraestruturas;
2. Elaboração de estudos e projetos no âmbito da conservação/remodelação de edifícios incluindo medições, orçamentos e respetivos pareceres técnicos;
3. Elaboração de estudos de estabilidade e respetivo parecer técnico;

4. Elaboração de projetos de estabilidade;
5. Elaboração de estudos e projetos de águas e esgotos;
6. Elaboração de estudos térmico;
7. Elaboração de estudos acústicos;
8. Elaboração de planos de segurança e saúde;
9. Elaboração planos de prevenção e gestão de resíduos de construção e demolição;
10. Acompanhamento de projetos em obra no âmbito da assistência técnica;
11. Fiscalização de empreitadas de obras públicas;
12. Acompanhamento técnico de aquisição de bens e serviços;
13. Elaboração de cadernos de encargos e programas de procedimentos de empreitadas de obras públicas nos termos da contratação pública;
14. Elaboração de cadernos de encargos e programas de procedimentos de aquisição de bens e serviços nos termos da contratação pública;
15. Participação nos processos de procedimentos de empreitadas de obras públicas e fornecimentos, no termos do Código dos Contratos Públicos, como membro de júri;
16. Experiência em desenho assistido por computador (AutoCad);
17. Experiência em Project;
18. Experiência em software de cálculo de estabilidade/estruturas.

A pontuação do subfactor **F** tem por base a análise do Curriculum Vitae e as declarações atualizadas e autenticadas emitidas pelo serviço onde o candidato exerce/exerceu funções e resulta do somatório da pontuação atribuída a cada item, sendo de 1 ou 0 respetivamente, conforme o candidato demonstra ou não possuir experiência comprovada no desempenho de cada uma as competências exigidas. A pontuação final será convertida para a escala de 0 a 20 nos seguintes termos:

$$F = (20/18) \times \sum \text{da pontuação obtida}$$

ii) Subfactor Tempo de Serviço (T)

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:

< 5 anos	0,2
≥ 5 anos e até 10 anos	0,4
≥ 10 anos e até 15 anos	0,6
≥ 15 anos e até 20 anos	0,8
≥ 20 anos	1

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

$$EP = F \times T$$

Avaliação do desempenho (AD)

Resultará da média aritmética simples da valoração atribuída às menções das avaliações obtidas nas últimas 3 classificações (2015/2016; 2017/2018; 2019/2020) em que o candidato executou atribuição ou competência idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida para a escala de 0 a 20 valores:

Na ausência de menção de avaliação de desempenho, por causa não imputável ao trabalhador, o valor a considerar será **10**.

2.3.2 Fórmula classificativa da avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular é expressa **numa escala de 0 a 20 valores**, com valoração até às **centésimas**, sendo a classificação obtida através de média ponderada das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

$$AC = \frac{HA + (2 \times FP) + (6 \times EP) + AD}{10}$$

2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - ponderação de 25%

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de **Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente**, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**.

2.5 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - ponderação de 30%

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A EPS é 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**, da seguinte forma:

2.5.1 Sentido Crítico – Visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas;

2.5.2 Motivação – Visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do

candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional;

2.5.3 Expressão e fluência verbais – Visa avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes;

2.5.4 Qualidade da Experiência Profissional – Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;

2.5.5 Valorização e Atualização Profissional – Visando avaliar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva a atualização profissional e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Profissional de Seleção resultará da soma obtida em cada um dos fatores de ponderação estabelecidos.

3. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

3.1 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 método de seleção, expressa numa **escala de 0 a 20 valores** (n.º1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.).

Assim sendo:

$$CF = (0,45 \times PC \text{ ou } AC) + (0,25 \times AP \text{ ou } EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

CF – Classificação final
PC – Prova de Conhecimentos
AC – Avaliação curricular
AP – Avaliação Psicológica
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências
EPS – Entrevista profissional de seleção

3.2 Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é **eliminatório**, sendo **excluído** do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração **inferior a 9,5 valores** num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

3.3 Em situações de **igualdade de valoração** têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro.

3.4 A ordenação dos candidatos que se encontrem em **igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial** é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 27º da Portaria referida no ponto anterior.

4. APROVAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS E FICHAS DOS RESPECTIVOS CRITÉRIOS DE CORREÇÃO, DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

O júri deliberou ainda aprovar o **modelo da prova de conhecimentos** e, bem assim, das **fichas individuais da avaliação curricular** e da **entrevista profissional de seleção** que fazem parte integrante da presente Ata (**Anexos 2, 3 e 4, respetivamente**), não acessíveis para consulta.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

Nada mais havendo a deliberar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O Júri:

Presidente

(Professor Doutor Vitor Manuel Azevedo Leitão)

1.º Vogal Efetivo

(Maria Felisbela Costa Ferreira)

2.º Vogal Efetivo

(João Paulo Bento Sanina)

Anexos:

1. Bibliografia
2. Prova de conhecimentos e grelha de correção
3. Ficha individual de avaliação curricular
4. Ficha individual de entrevista profissional de seleção