

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC01 2017

Data: 2017 - 03 - 23

Procedimento Concursal:

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> A termo | <input checked="" type="checkbox"/> Indeterminado | <input type="checkbox"/> Dirigente |
| <input type="checkbox"/> Assistente Operacional | <input type="checkbox"/> Assistente Operacional | <input type="checkbox"/> Superior |
| <input type="checkbox"/> Assistente Técnico | <input type="checkbox"/> Assistente Técnico | <input type="checkbox"/> 1º grau |
| <input type="checkbox"/> Técnico Superior | <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Superior | <input type="checkbox"/> 2º grau |
| <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Intermédio |
| <input type="checkbox"/> Outro | <input type="checkbox"/> Outro | <input type="checkbox"/> 1º grau |
| | | <input type="checkbox"/> 2º grau |
| | | <input type="checkbox"/> 3º grau |
| | | <input type="checkbox"/> 4º grau |

Área Eletrotécnica

Nº de vagas: 1

Publicado:

Diário da República Nº _____ de _____ - _____

Bolsa de Emprego Público Nº _____ / _____ em _____

Jornal _____ em _____

Júri: José Carlos Barros de Oliveira – Vice-Presidente do ISEP

José Beleza de Carvalho – Professor Coordenador do Departamento de Engenharia Eletrotécnica

António Augusto Araújo – Professor Adjunto do Departamento de Engenharia Eletrotécnica.

No dia 23 de março de 2017, pelas 11h nas instalações do Instituto Superior de Engenharia do Porto, realizou-se a reunião do júri supra mencionado, designado por despacho de 21 de março de 2017 do Senhor Presidente do ISEP, para a contratação em epígrafe.

Assuntos Tratados:

Caracterização do posto de trabalho:

- Projeto de sistemas de automação, gestão técnica, iluminação, instalações elétricas de baixa tensão, postos de transformação e seccionamento
- Manutenção de sistemas de automação, gestão técnica, iluminação, instalações elétricas de baixa tensão, postos de transformação e seccionamento
- Manutenção preventiva e curativa de sistemas de AVAC
- Responsável pela exploração do posto de transformação do ISEP (1,2 MVA) e instalações elétricas de utilização em baixa tensão;
- Gestão de contratos de outsourcing;
- Gestão de equipas de manutenção;

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSALAta Nº 01 / PC01 2017Data: 2017 - 03 - 23

- Criação de cadernos de encargos e júri em procedimentos de contratação pública.

Podem candidatar-se:

Nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público estabelecida por tempo indeterminado.

Na sequência de parecer favorável da Senhora Presidente do Instituto Politécnico do Porto proferido por despacho de 24 de fevereiro de 2017 nos termos do n.º 4 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade administrativa, bem como a urgência de que se reveste o procedimento, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do estipulado no número anterior, procede-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego publico.

Requisitos legais de admissão:

Os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17º, da Lei 35/2014, de 20 de junho. Nos termos previstos na alínea I), do nº 3, do artigo 19º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, não serão admitidos os candidatos que cumulativamente se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrem em mobilidade ou ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do ISEP idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

Outros Requisitos:

- a) Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- b) Ser detentor de experiência comprovada na área para qual é aberto o procedimento;
- c) Conhecimentos aprofundados de inglês;
- d) Conhecimento profundo da contratação pública;
- e) Conhecimento e experiência de projeto e fiscalização de obras nas várias especialidades;
- f) Experiência em condução de obras em estaleiro;
- g) Motivação para desempenhar funções no ambiente dinâmico de uma instituição de ensino superior.

Métodos de seleção

1. Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) - Ponderação de 40%;
- b) Avaliação Psicológica (AP) - Ponderação de 30%;
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 30%.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% PC + 30 \% AP + 30\% EPS$$

a) Prova de conhecimentos (PC) valorada de 0 a 20 valores

A Prova Individual de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. A prova terá a forma escrita podendo ser de escolha múltipla, será individual, terá a duração máxima de 2 horas.

A prova abordará os seguintes temas:

Parte Geral: Organização do ensino superior público, princípios gerais da atividade administrativa, organização interna do ISEP, contratação pública.

Parte Específica:

Projeto e manutenção de sistemas de automação, iluminação, instalações elétricas de baixa tensão, manutenção preventiva e curativa de AVAC, operações em postos de transformação

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores serão excluídos do procedimento.

b) 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 exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências

previamente definido. A avaliação psicológica é valorada com os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

c) Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de disponibilidade para flexibilidade de horário e de motivação para o desempenho das funções.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril.

2. Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com as ponderações infra (Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura).

Métodos de Seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30 %;
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 30%.

Valoração final: Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 40 \% AC + 30 \% EAC + 30\% EPS$$

a) Avaliação Curricular (AC) valorada de 0 a 20 valores.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros:

Habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HAB + 10\% FP + 50\% EP + 20\% AVD$$

HAB = Habilitação académica:

Grau exigido à candidatura: 15 valores

Grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores

FP = Formação Profissional:

Sem ações de formação: 0 valores

Com ações de formação diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 0,5 valores por cada ação com limite de 10 valores

Com ações de formação não diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 0,25 valor por cada ação com limite de 10 valores

EP = Experiência Profissional

Até 5 anos: 5 valores

Superior a 5 e até 10 anos: 10 valores

Superior a 10 e até 15 anos: 15 valores

Superior a 15 anos: 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de todas as funções descritas no ponto 1 deste anúncio e inerentes à categoria a contratar, que se encontrem devidamente comprovadas ou declarado sob compromisso de honra.

AVD = Avaliação de Desempenho

Pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho inadequado — 0 valores

Desempenho Adequado — 10 valores

Desempenho Relevante — 20 valores

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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 entrevista de avaliação de competências é valorada com os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de disponibilidade para flexibilidade de horário e de motivação para o desempenho das funções.

Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho, os métodos de seleção a aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145 –A/2011 de 6 abril.

ATA DE REUNIÃO PARA PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ata Nº 01 / PC01 2017

Data: 2017 - 03 - 23

De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, com as alterações dadas pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Forma de apresentação das candidaturas:

As candidaturas são submetidas eletronicamente através do endereço: www.isep.ipp.pt/concursos.

Legislação que rege o concurso:

Lei 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar nº 14/2008 de 31 de julho, Portaria n.º83 – A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145 –A/2011 de 6 de abril.

E nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata que vai assinada nos termos legais.

Presidente do Júri

Vogal Efetivo

Vogal Efetivo