

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM LUGAR DE ASSISTENTE TÉCNICO/A PARA A UNIDADE DE GESTÃO DE MANUTENÇÃO DO SERVIÇO DE INSTALAÇÕES E INFRAESTRUTURAS DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO PORTO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO DE DIREITO PRIVADO POR TEMPO INDETERMINADO (Pr.386)

ATA N.º 1 – Ata de Critérios

Aos 30 dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, reuniu, nas instalações da Reitoria da Universidade do Porto, a Comissão de Seleção do processo indicado em epígrafe. A reunião, que foi presidida pelo Professor Doutor Mário Jorge de Seixas Pimentel, estando presentes os vogais efetivos, Engenheira Iva Carla Nogueira de Carvalho, na qualidade de 1.ª vogal efetiva e Libânio José Rocha Alves, na qualidade de 2.º vogal efetivo, destinou-se a proceder à definição dos métodos de seleção, dos critérios de apreciação e do sistema de classificação final incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Tendo por base a proposta de abertura do processo de recrutamento e sabendo, desta forma, que no presente procedimento concursal será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC) e o método de Entrevista Profissional (EP), a Comissão de Seleção procedeu à aprovação de:

- 1) Critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular;
- 2) Critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Profissional;
- 3) A ponderação a atribuir a cada um dos métodos de seleção - Avaliação Curricular e Entrevista Profissional, no cálculo final.

Assim, a Comissão entendeu registar que as pessoas candidatas que não reúnam ou não comprovem documentalmente reunir integralmente os requisitos mínimos de admissão publicitados no Aviso de abertura do processo e referidos infra, serão diretamente excluídos do procedimento, não transitando para as subsequentes fases do processo de avaliação e seleção, designadamente:

- a) Habilitações académicas – 12.º ano de escolaridade ou equivalente, curso Técnico-profissional que lhe seja equiparado ou competências profissionais equivalentes, a comprovar com certificado de habilitações;
- b) Experiência profissional comprovada **em, pelo menos, duas das seguintes áreas:**
 1. Manutenção e gestão de edifícios (preferencial);
 2. Manutenção de equipamentos elétricos e mecânicos;
 3. Projeto, construção ou fiscalização da construção de edifícios e suas instalações;
 4. Instalação de equipamentos em edifícios.
- c) Possuir habilitação legal para conduzir veículos ligeiros, devendo para o efeito, mencionar a categoria de veículos para os quais está habilitado no *curriculum vitae*.

As pessoas candidatas admitidas serão sujeitas aos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional (EP) a realizar **às cinco pessoas candidatas** mais bem classificadas na Avaliação Curricular. Cada um destes métodos tem carácter eliminatório, pelo que as pessoas candidatas que obtiverem uma classificação inferior a 10 valores na Avaliação Curricular não poderão passar à fase seguinte, a da Entrevista Profissional, a menos que nenhuma das pessoas candidatas obtenha uma classificação igual ou superior a 10 valores, caso em que a entrevista será feita às cinco pessoas candidatas mais bem classificadas na Avaliação Curricular.

1. Avaliação Curricular (AC)

1.1. Fatores de Avaliação Curricular

A avaliação curricular incidirá sobre os fatores abaixo identificados, comprovadamente reunidos pelas pessoas candidatas:

- a) Experiência profissional (ExP);
- b) Conhecimentos comprovados sobre o Código dos Contratos Públicos, em particular da legislação aplicável às infraestruturas, equipamentos e edificados (CO);
- c) Carta de Candidatura (CC)

1.2. Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de Avaliação Curricular (AC)

A classificação na Avaliação Curricular será obtida consoante os critérios de apreciação abaixo identificados, comprovadamente reunidos pelas pessoas candidatas, num máximo total de 20 pontos em cada critério Experiência Profissional (ExP), Conhecimentos (CO) e Carta de Candidatura (CC). Caso qualquer das condições não seja devidamente comprovada, será pontuada com o (zero) pontos.

1.2.1 Experiência Profissional (ExP)

A classificação neste item será dada pelo número de anos de experiência profissional em cada critério abaixo indicado. Por cada critério que a pessoa candidata comprovadamente reúna, ser-lhe-á atribuído o número de pontos correspondente, podendo a soma dos pontos atribuídos em cada critério totalizar um máximo de **20 pontos**. Caso qualquer das condições não seja devidamente comprovada, será pontuada com o (zero) pontos:

482


FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
a) i) Experiência profissional comprovada em acompanhamento de trabalhos de manutenção de edifícios, seus equipamentos e instalações, tais como: elevadores, sistemas de avac, instalações elétricas, instalações de abastecimento de água e saneamento, trabalhos de construção civil, sistemas de detecção de incêndios, entre outros;	Até 1 ano: 1 ponto Entre 1 e 3 anos: 3 pontos Mais de 3 anos: 5 pontos
a) ii) Experiência profissional comprovada na resolução de problemas técnicos na área da gestão de edifícios;	Até 1 ano: 1 ponto Entre 1 e 3 anos: 3 pontos Mais de 3 anos: 5 pontos
a) iii) Experiência profissional comprovada no manuseamento de sistemas informáticos de manutenção;	Até 1 ano: 2 pontos Mais de 1 ano: 5 pontos
b) Experiência profissional comprovada em atividades afins à manutenção de edifícios, seus equipamentos e instalações, tais como: - Projeto, construção ou fiscalização da construção de edifícios; ou - Instalação de equipamentos em edifícios, tais como elevadores, sistemas de AVAC, sistemas de detecção de incêndio, entre outros.	Até 1 ano: 1 ponto Entre 1 e 3 anos: 3 pontos Mais de 3 anos: 5 pontos

A Comissão de Seleção entendeu registrar que, para comprovar os fatores suprarreferidos, as pessoas candidatas deverão apresentar documentos comprovativos, tais como declarações de entidades patronais, contratos de trabalho, entre outros, não bastando a mera referência no curriculum e/ou na carta de candidatura.

1.2.2 Conhecimentos comprovados sobre o Código dos Contratos Públicos (CO)

A classificação neste item será dada em função do número de formações que as pessoas candidatas tenham realizado na área da contratação pública e pelo número de anos de experiência profissional que as pessoas candidatas possuam a trabalhar com o Código dos Contratos Públicos. Por cada critério que a pessoa candidata comprovadamente reúna, ser-lhe-á atribuído o número de pontos correspondente, podendo a soma dos pontos atribuídos em cada critério totalizar um máximo de **20 pontos**. Caso qualquer das condições não seja devidamente comprovada, será pontuada com o (zero) pontos:

FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
Conhecimentos comprovados sobre o Código dos Contratos Públicos (CCP), em particular da legislação aplicável às infraestruturas, equipamentos e edificado, obtidos por meio da frequência em cursos ou ações de formação;	Até 3 formações: 5 pontos Superior a 3 formações: 10 pontos
Conhecimentos comprovados sobre o Código dos Contratos Públicos (CCP), em particular da legislação aplicável às infraestruturas, equipamentos e edificado, obtidos por meio de experiência profissional;	Até 2 anos: 5 pontos Superior a 2 anos: 10 pontos

A Comissão de Seleção entendeu registar que, para comprovar os fatores suprarreferidos, as pessoas candidatas deverão apresentar documentos comprovativos, tais como certificados de ações de formação frequentados, declarações de entidades patronais, contratos de trabalho, entre outros, não bastando a mera referência no curriculum e/ou na carta de candidatura.

1.2.3. Carta de Candidatura (CC)

A carta de candidatura (CC), tal como consta no Aviso de Abertura do concurso, deverá especificar a motivação para a função e a disponibilidade para início de funções, apensando eventuais cartas de recomendação.

A CC será classificada na seguinte escala de **20 pontos**:

FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
Clareza do texto e motivação para o exercício das funções	<i>Suficiente</i> : 4 pontos <i>Bom</i> : 8 pontos <i>Muito Bom</i> : 12 pontos <i>Excelente</i> : 14 pontos
Disponibilidade imediata, considerando-se como tal a disponibilidade para início de funções a 1 de julho de 2024	4 pontos
Cartas de Recomendações	0.5 pontos por recomendação, até um máximo de 2 pontos

Se as pessoas candidatas não fizerem referência à disponibilidade para início de funções ou não tiverem disponibilidade para iniciar funções a **1 de julho de 2024**, serão pontuadas com 0 (zero) pontos.

2. Classificação da Avaliação Curricular (AC)

A classificação da avaliação curricular é obtida pela seguinte fórmula e ponderações:

$$AC = (Exp * 0,70) + (CO * 0,10) + (CC * 0,20)$$

sendo que:

AC é a classificação obtida na Avaliação Curricular;

Exp é o valor que corresponde à pontuação obtida no ítem 1.2.1. do ponto 1.

CO é o valor que corresponde à pontuação obtida no ítem 1.2.2. do ponto 1.

CC é o valor que corresponde à pontuação obtida no ítem 1.2.3. do ponto 1.



3. Entrevista Profissional (EP)

Esta fase de avaliação será obrigatória e apreciará o grau de motivação das pessoas candidatas, os seus conhecimentos técnicos e as suas capacidades de expressão oral e de relacionamento interpessoal.

São apurados para as fases de entrevista profissional apenas as **cinco pessoas candidatas mais bem classificadas na avaliação curricular**, segundo a fórmula definida para a AC.

A entrevista profissional tem como objetivo avaliar os aspetos abaixo descritos e será classificada de acordo com as seguintes pontuações, num total de **20 pontos**:

Critério 1 – Atitude (Att) - avalia o comportamento do candidato em termos de análise, planeamento e organização; trabalho em equipa; cumprimento de prazos; gestão de múltiplos projetos e autonomia.

Atitude	Pontuação
Atitude desadequada	0
Atitude adequada	3
Atitude muito boa	4
Atitude Excelente	5

Critério 2 - Motivação para o exercício da função (Mtv) - avalia os motivos que levaram as pessoas candidatas a concorrer e o espírito de missão face aos desafios que possam surgir no desempenho das funções.

Motivação	Pontuação
Reduzida motivação	0
Boa motivação	3
Muito Boa motivação	4
Excelente Motivação	5

Critério 3 - Conhecimentos específicos para a função (Cepf) - avalia a relevância/adequação da experiência adquirida pela pessoa candidata para as funções e os conhecimentos obtidos por meio dessa experiência.

Conhecimentos específicos para a função	Pontuação
Pouca especificação	0
Boa especificação	3
Muito Boa especificação	4
Excelente especificação	5



Critério 4 - Capacidade de expressão e fluência verbal (Cefv) - avalia a coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e de relacionamento interpessoal.

Capacidade de expressão e fluência verbal	Pontuação
Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação	0
Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	3
Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	4
Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	5

O resultado final da fase de entrevista resulta da soma das pontuações obtidas.

Serão excluídas as pessoas candidatas que não comparecerem à Entrevista Profissional.

4. Classificação Final (CF)

A classificação final a atribuir às pessoas candidatas apuradas para a realização da entrevista profissional terá em consideração todas as avaliações realizadas, ponderadas pela seguinte fórmula:

$$CF = AC * 0,50 + EP * 0,50.$$

Em que:

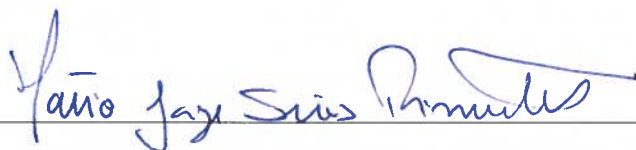
CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Profissional.

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião tendo sido lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos presentes.

Presidente



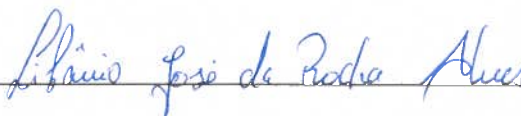
Professor Doutor Mário Jorge de Seixas Pimentel

Vogal



Engenheira Iva Carla Nogueira de Carvalho

Vogal



Libânio José da Rocha Alves

