

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL****Aviso n.º 3521/2020**

Sumário: Procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, na área de manutenção de instalações, para exercer funções na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal.

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, na área de Manutenção de Instalações, para exercer funções na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, destinado a candidatos com prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, e a candidatos sem vínculo de emprego público.

1 — Ao abrigo do n.º 1 do Artigo 42.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019) e para efeitos conjugados do disposto no artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e na alínea a) do artigo 3.º e no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por meu despacho de 19 de novembro de 2019, foi autorizada a abertura, pelo período de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso na bolsa de emprego público (BEP), de procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do IPS, na carreira e categoria de assistente técnico, na área de Manutenção de Instalações, para exercer funções na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em período experimental, destinado a candidatos com prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, e a candidatos sem vínculo de emprego público.

2 — Declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional — Foi emitida declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 34.º do regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, publicado em Anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

3 — Declaração de inexistência de trabalhadores em reserva de recrutamento no próprio órgão ou serviço — Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio órgão ou serviço.

4 — Legislação aplicável — Constituição da República Portuguesa; LTFP; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019); Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 junho (Execução Orçamental).

5 — Caracterização do posto de trabalho — Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade nas áreas de atividade para que é aberto o procedimento. Atuação nas áreas de Manutenção de Instalações com funções executivas de apoio geral ou especializado, designadamente: Planeamento e colaboração na execução de serviços de manutenção preventiva e corretiva das infraestruturas e dos equipamentos gerais existentes; Controlo das infraestruturas e dos equipamentos gerais; Controlo da segurança geral do edifício; Gestão dos *stocks* de economato (papel), dos materiais de higiene e de limpeza; Colaborar na gestão e na organização dos espaços (salas, laboratórios e outros).

6 — Posição remuneratória de referência — A posição de referência será a correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de assistente técnico e ao nível 5 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a € 683,13 sem prejuízo da aplicação das regras constantes da LOE, em conjugação com a LTFP.

7 — Âmbito de recrutamento — São requisitos cumulativos de admissão ao concurso:

7.1 — Ser detentor dos requisitos previstos nas alíneas b) a e) do artigo 17.º da LTFP:

a) 18 anos de idade completos;

b) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

- c) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- d) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Ser titular do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do IPS idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 — Forma de apresentação das candidaturas:

8.1 — Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas devem ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na página eletrónica do IPS, em www.ips.pt nos separadores: Serviços Centrais/DRH Divisão de Recursos Humanos/Formulários/Procedimentos Concursais Pessoal Não Docente/Formulário candidatura, podendo ser enviados por uma das seguintes formas:

- a) Por via eletrónica, para o endereço de email recrutamento@ips.pt até às 24h00 horas do último dia do prazo para apresentação das candidaturas;
- b) Por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente do IPS, para: Instituto Politécnico de Setúbal, Edifício Sede, Campus do IPS, Estefanilha, 2910 761, Setúbal, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, valendo a data aposta no registo como data de envio, para efeitos de cumprimento do respetivo prazo;
- c) Entregues pessoalmente no Edifício Sede dos Serviços Centrais ou na Divisão de Recursos Humanos do IPS, durante o horário de expediente.

8.2 — O formulário de candidatura deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia simples e legível dos documentos comprovativos das habilitações literárias;
- b) *Curriculum Vitae*, datado e assinado.

8.3 — Os candidatos já detentores de vínculo de emprego público devem ainda entregar:

- a) Declaração emitida pelo serviço de origem do candidato, da qual conste a natureza do vínculo de emprego público de que é titular, a carreira/categoria, a posição remuneratória, e as avaliações de desempenho obtidas, referentes aos últimos três anos;
- b) Declaração emitida pelo serviço de origem do candidato, da qual conste o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa e/ou ocupou anteriormente, o tempo de execução das atividades, e o grau de complexidade das mesmas ou, sendo trabalhador em situação de valorização profissional, relativo ao posto de trabalho que por último ocupou;
- c) Fotocópia simples dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, quando aplicável.

8.4 — As candidaturas entregues por via eletrónica devem identificar em assunto o n.º do Aviso publicado no *Diário da República*, bem como o código de oferta BEP, e devem anexar um ficheiro único com todos os documentos solicitados em formato pdf.

8.5 — Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

8.6 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

9 — Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar, com carácter eliminatório de *per si*, de acordo com a situação dos candidatos, são os seguintes:

9.1 — Avaliação Curricular (AC) (40 %), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (30 %) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (30 %), no recrutamento de candidatos que estejam a

cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

9.2 — Prova de conhecimentos (PC) (40 %), Avaliação Psicológica (AP) (30 %) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (30 %), no recrutamento dos restantes candidatos.

9.3 — O método de seleção Avaliação Curricular, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, pode ser afastado pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando se-lhes, nesse caso, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

9.4 — Avaliação curricular (AC) — A incidir especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e terá por base os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP); e Avaliação de Desempenho (AD).

A classificação a atribuir relativamente ao método de seleção Avaliação Curricular resulta da seguinte fórmula:

$$AC = HA (10 \%) + FP (30 \%) + EP (40 \%) + AD (20 \%)$$

A ponderação para a valoração final da Avaliação Curricular é de 40 %.

9.5 — Prova de conhecimentos (PC) — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos.

Será de natureza teórica, com consulta de legislação, e sem recurso a meios informáticos, comportará uma única fase escrita, composta por questões de escolha múltipla e de verdadeiro ou falso, tendo a duração máxima de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância, e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando se a valoração até às centésimas.

Incidirá sobre matérias de carácter geral, bem como sobre matérias relacionadas com as exigências da função, designadamente: Desenvolvimento e reparação das instalações elétricas; Manutenção e solução de problemas nas instalações (eletricidade, canalização, construção, pintura...); Manutenção da Rede de água e saneamento; Manutenção do Sistema de águas pluviais; Armazenamento e gestão de *stocks*.

A bibliografia/legislação indicada para a sua realização é a seguinte:

Estatutos do IPS — Despacho Normativo n.º 13/2019, publicado no DR, 2.ª série n.º 78 de 22 de abril;

Estatutos da ESCE/IPS — Despacho n.º 26797/209, publicado no DR, 2.ª série n.º 239 de 11 de dezembro;

Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior — Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) — Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, publicada na 1.ª série do DR n.º 117 de 20 de junho;

Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atualizada (versão consolidada disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>);

Cabral, J. P. Saraiva — Gestão da manutenção de equipamentos, instalações e edifícios — Editora Lidel, Lisboa, 2013;

Prata, H. D. Ramos — Manual de Manutenção de Edifícios — Guia Prático — 2.ª edição, Publindustria, Porto, 2014.

A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos é de 40 %.

9.6 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Realizada por um técnico com formação específica neste método de seleção, terá por base um guião composto por um conjunto de questões inerentes ao perfil de competências definido que se encontra associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A ponderação para a valoração final da Entrevista de Avaliação de Competências é de 30 %.

9.7 — Avaliação Psicológica (AP) — Destinada a 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, sendo realizada por entidade pública especializada, nos termos da legislação aplicável.

A ponderação para a valoração final da Avaliação Psicológica é de 30 %.

9.8 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Destinada a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo avaliados os seguintes parâmetros: Níveis de motivação e interesse; Capacidade de iniciativa e organização; Sentido crítico e de responsabilidade; Capacidade de expressão e fluência verbal.

Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores), e Insuficiente (4 valores). A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será o resultado da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A ponderação para a valoração da Entrevista Profissional de Seleção é de 30 %.

9.9 — A Classificação Final (CF) dos candidatos é valorada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, através da aplicação das seguintes fórmulas:

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

$$CF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

10 — Informação complementar ao processo de seleção:

10.1 — De acordo com o preceituado no artigo 22.º da Portaria n.º 125 A/2019, de 30 de abril, finda a apreciação das candidaturas, os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados.

10.2 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização da Prova de Conhecimentos por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

10.3 — Nos termos do artigo 25.º da Portaria supramencionada, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada nos locais de estilo da Divisão de Recursos Humanos do IPS, e disponibilizada em www.ips.pt nos separadores: Serviços Centrais/DRH Divisão de Recursos Humanos/Pessoal Não Docente/Procedimentos Concursais.

10.4 — Os candidatos aprovados em cada método de seleção, serão convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

10.5 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

10.6 — Finda a aplicação de todos os métodos de seleção, os candidatos admitidos e excluídos são notificados para a realização de audiência de interessados, conforme previsto nos artigos 23.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como nos termos dos artigos 121.º e seguintes do CPA, por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma.

10.7 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada na afixada nos locais de estilo da Divisão de Recursos Humanos do IPS, disponibilizada em www.ips.pt nos separadores: Serviços Centrais/DRH Divisão de Recursos Humanos/Pessoal Não Docente/Procedimentos Concursais, sendo ainda publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

10.8 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

10.9 — De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

10.10 — As atas do júri serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.



11 — Júri — A composição do Júri do procedimento concursal é a seguinte:

Presidente — João Miguel Lemos Chasqueira Nabais, Professor Adjunto e Subdiretor da Escola Superior de Ciências Empresariais, do Instituto Politécnico de Setúbal.

Vogais efetivos:

Rafaela Pereira Tomé, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Setúbal;

Maria Paula Revés Brito, Engenheira e Chefe da Divisão de Obras da Câmara Municipal de Grândola.

Vogais suplentes:

Maria José Ramos Rodrigues, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos, do Instituto Politécnico de Setúbal;

Octávio Manuel da Cruz Miranda Pelixo, Técnico Superior na área de Manutenção das Instalações, do Instituto Politécnico de Setúbal.

12 — Igualdade de oportunidades — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

24 de janeiro de 2020. — O Presidente, *Prof. Doutor Pedro Dominginhos*.

313016808