

ATA Nº 1

Ata de definição de critérios no âmbito do procedimento concursal comum com vista ao recrutamento, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira técnica superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo – área de engenharia civil.

Aos vinte e um dias do mês de Novembro de dois mil e dezasseis, reuniu o júri constituído por Mário Manuel Soares Alves, Diretor de Departamento de Obras Municipais e Gestão Urbanística, na qualidade de presidente do júri, Carlos Alberto dos Santos Lopes, técnico superior do Departamento de Obras Municipais e Gestão Urbanística que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Ana Maria Canário Frade Trindade, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística e Ambiente, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.

Os métodos de seleção são:

- Prova de Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, podendo ser consultada a legislação de suporte identificadas no aviso de abertura.

A sua ponderação para a avaliação final é de 40%.

- Avaliação Psicológica (AP):

Destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

É valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, sendo a sua valoração para a avaliação final de 30%.

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção (EPS), realizada pelo júri, visa avaliar numa relação



Handwritten initials and a signature in the top right corner.

interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a formula $EPS = (EP + CC + RI + MI)/4$ em que:

EP= Experiência profissional em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimento adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir;

CC= Capacidade de comunicação, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho:

RI= Relacionamento interpessoal – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantêm contacto com o município;

MI= Motivação e interesse – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções.

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, sendo a ponderação para a avaliação final de 30%.

- **Avaliação Curricular (AC)** com vista a analisar a qualificação dos candidatos, sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar:

a) **Habilitação Académica (HA)**

Onde se pondera a titularidade de grau exigido.

Os candidatos deverão ser detentores de inscrição válida na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos sem a qual não serão admitidos.

- Licenciatura Pós Bolonha – 12
- Licenciatura Pré Bolonha ou Mestrado em Engenharia Civil Pós Bolonha – 17
- Mestrado Pré Bolonha ou Doutoramento Pós Bolonha em Engenharia Civil - 20

b)- Formação Profissional

FP = formação profissional. Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação que sejam devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores:

- Sem ações de formação – 10 valores;
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas – 10+0,5 valores por cada ação;
- Ações de formação com duração entre 30 horas e 59 horas – 10+1 valor por cada ação;
- Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas – 10+1,5 valores por cada ação;
- Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas – 10+2 valores por cada ação;

c)- Experiência Profissional

EP = será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso:

Ausência de qualquer experiência funcional anterior – 8 valores;

- Experiência profissional anterior considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 10 valores;
- Experiência profissional anterior considerada adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 12 valores + 1 por cada ano completo até ao limite de 20 valores.
- A pontuação será feita em anos completos (ano=365 dias), por cada ano complementar de experiência relacionada diretamente com o cargo a prover, acresce 1 valor até ao limite de 20 valores.

d) Caso aplicável, a Avaliação do Desempenho (AD)

relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes:

- × Desempenho Inadequado: 2 valores;
- × Desempenho Adequado: 12 valores;
- × Desempenho Relevante: 16 valores;

- × Desempenho Excelente: 20 valores

Para efeitos de valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes:

- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas candidatos: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$;
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)$.

- Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):

Realizada nos termos da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações:

- × Desempenho Inadequado: 2 valores;
- × Insuficiente – 4 valores.
- × Reduzido – 8 valores;
- × Suficiente – 12 valores;
- × Bom – 16 valores;
- × Elevado – 20 valores;

A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, com as ponderações seguintes:

- × Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (30%);
- × Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (20%);
- × Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (30%);



MG

× Avaliação da competência D –“trabalho de equipa e cooperação” (20%).

Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $A \times 30 \% + B \times 20 \% + C \times 30 \% + D \times 20 \%$).

Para efeitos de valoração final, a EAC terá uma ponderação de 30%.

1- Constituem motivo de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados no presente aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regulamentarmente previstos.

Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em quaisquer métodos de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte:

- A **classificação final** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos de seleção referidos (CF) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

O júri procede à análise individual de cada uma das candidaturas nos termos do documento em anexo (anexo I).

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta, que vai ser assinada por todos.

O presidente do Júri

Os Vogais

M
Am

ANEXO I – ATA N.º 1

Procedimento Concursal para admissão de dois (2) fiscais municipais de 2ª classe (carreira não revista) na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Regra Especial

Nome do Candidato: _____

A - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Habilitação Académica (HA)

- Licenciatura Pós Bolonha – 12
- Licenciatura Pré Bolonha ou Mestrado em Engenharia Civil Pós Bolonha – 17
- Mestrado Pré Bolonha ou Doutoramento Pós Bolonha em Engenharia Civil – 20

Total Parcial HA

Formação Profissional (FP)

- Sem ações de formação – 10 valores
- Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas
10+0,5 valores por cada ação
- Ações de formação com duração entre 30 horas e 59 horas
10+1 valor por cada ação
- Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas
10+1,5 valores por cada ação
- Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas
10+2 valores por cada ação

Total Parcial FP

Experiência Profissional (EP)

- Ausência de qualquer experiência funcional anterior – 8 valores
- Experiência profissional anterior considerada desadequada
ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar
posta a concurso – 10 valores

- Experiência profissional anterior considerada adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso - 12 valores + 1 por cada ano completo até ao limite de 20 valores

~

Total Parcial (EP)

Avaliação de Desempenho (AD)

- Desempenho inadequado – 2 valores

- Desempenho adequado – 12 valores

- Desempenho relevante – 16 valores

- Desempenho excelente – 20 valores

Total Parcial (AD)

Resultado da Avaliação Curricular (AC)

Para candidatos com AD

$AC = HA \times 20\% + FP \times 35\% + EP \times 40\% + AD \times 5\%$

Para candidatos sem AD

$AC = HA \times 20\% + FP \times 35\% + EP \times 45\%$

B- FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências avaliadas com base no guião de entrevista:

- Avaliação da competência A "Iniciativa e Autonomia" (30%):

Insuficiente – 4 valores
Reduzido – 8 valores
Suficiente – 12 valores
Bom – 16 valores
Elevado – 20 valores

- Avaliação da competência B "Relacionamento Interpessoal" (20%):

Insuficiente – 4 valores
Reduzido – 8 valores
Suficiente – 12 valores
Bom – 16 valores
Elevado – 20 valores

- Avaliação da competência C "Análise de Informação e Sentido Crítico" (30%):

Insuficiente – 4 valores
Reduzido – 8 valores
Suficiente – 12 valores
Bom – 16 valores
Elevado – 20 valores

- Avaliação da competência D "Trabalho de Equipa e Cooperação" (20%):

Insuficiente – 4 valores
Reduzido – 8 valores
Suficiente – 12 valores
Bom – 16 valores
Elevado – 20 valores

Resultado da Entrevista de Competências

Em que $EAG = A \times 30\% + B \times 20\% + C \times 30\% + D \times 20\%$

EAC=

Handwritten signatures and initials in blue and red ink.

C - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

CANDIDATO: _____

Factores de apreciação	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
Experiência profissional					
Capacidade de comunicação, responsabilidade e conhecimentos					
Relacionamento interpessoal					
Motivação e interesse					

A avaliação da entrevista pública de seleção será obtida pela formula $EPS = (EP + CC + RI + MI)/4$

VALORAÇÃO: _____



D – CLASSIFICAÇÃO FINAL DO CANDIDATO

Escala classificativa de 0 a 20 valores pela aplicação da formula

Regra Especial

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Regra Geral

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

C.F. _____ valores

O JÚRI DO CONCURSO
