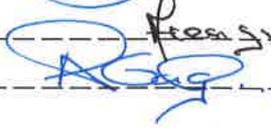


OBJETIVOS

Ata n.º 1 (Fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo indeterminado) – Carreira/Categoria de Técnico Superior – área funcional de Engenharia Civil

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Paulo Jorge da Cunha Catarino da Silva	
Fernando Jorge Madruga Maranga	
Ana Rita Guerra Gago Lopes	

LOCAL: Paços do Município de Estremoz

DATA: 11-07-2022

HORA: 10:30



TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos onze dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Estremoz, pelas 10:30 horas, reuniram Paulo Jorge da Cunha Catarino da Silva, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Obras Municipais, do Município de Estremoz, Fernando Jorge Madruga Maranga, Chefe da Unidade Técnica de Obras Municipais do Município de Estremoz e Ana Rita Guerra Gago Lopes, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 163/2022 de 27 de junho, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, nos termos e para efeitos da alínea c) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, na versão atualizada.

1. Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia Civil;

1.1 Requisito profissional: Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos;

A presente reunião teve por finalidade proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 5º e pela alínea a) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria n.º 125-A/2021, de 11 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, fixar os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios.

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como métodos obrigatórios, desde que que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios PC e AP.

Em ambos os casos será utilizada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.




Prova de Conhecimentos:

Visa analisar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual numa só fase, de natureza teórica, com consulta em suporte de papel não anotado, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Apresenta-se em seguida a legislação geral e específica:

- Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua versão atualizada;
- Decreto – Lei n.º 80/2015, de 14 de maio – Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, na sua versão atualizada;
- Lei nº 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atualizada;
- Decreto – Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos, na sua versão atualizada;
- Decreto – Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, na sua versão atualizada;

Avaliação Psicológica (AP):

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.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido e resultado final obtido.



A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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 e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A) Interesse e Motivação Profissionais
- B) Capacidade de Expressão e Comunicação
- C) Sentido de Organização
- D) Capacidade de Relacionamento
- E) Conhecimento Prático sobre as funções a exercer

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção far-se-á de acordo com a seguinte tabela:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A+B+C+D+E}{5}$$

5

Ordenação final: A ordenação será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

$$OF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$$

Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA

Formação Profissional - FP

Experiência Profissional - EP

Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

- Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 Valores

- Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência do serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 10 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 100 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 250 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 251 a 400 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 401 a 500 horas	18 valores
Pós- graduação e/ou MBA ou + 500 horas de formação relacionadas com o posto de trabalho	20 valores

- Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Até 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos	12 valores
Experiência > a 3 anos e até 5 anos	16 valores
Experiência > a 5 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

- Avaliação de desempenho (AD) – na qual se considera a média das últimas três avaliações, será valorada da seguinte forma:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	9 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar, a fórmula a aplicar na avaliação curricular será a seguinte:

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

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e Autonomia
4. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
5. Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada e classificada nos termos atrás referido.

Ordenação final: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final, consoante os casos:

$$OF = 45 \% AC + 25 \% EAC + 30\% EPS$$

Sendo:

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º 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.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri



