

DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

Critérios

Aos quinze dias do mês de junho de 2021, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (área de Engenharia Civil), em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Vanda Patricia Fino Carreira, Vereadora, os vogais efetivos: Rui Manuel Gouveia Dias Ferreira, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG.

A reunião teve por objectivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção obrigatórios, conforme o artigo 5º, e seguintes da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro e nºs 1, 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação: - Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, acrescidos do método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa.

Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente aos postos de trabalho, foi deliberado pelo executivo aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 5º, e seguintes da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro e nºs 1, 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conforme se determina:

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

1.Prova de Conhecimentos. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica, inframencionados, diretamente relacionados com as exigências da função, assume a forma escrita, com perguntas de escolha múltipla e ou de desenvolvimento, com ponderação de um ponto cada, numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração máxima de 2 Horas;

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima referidos.

Temas e Bibliografia necessária:

I - Conhecimentos Gerais : Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis nºs 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 55 - A/2010, de 31 de dezembro e 66 -B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regime Jurídico Das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro), na sua atual.

II - Conhecimentos Específicos: : Regulamentação das condições de segurança e saúde no trabalho em estaleiros móveis temporários ou móveis, na sua atual redação, nomeadamente, Decreto-Lei nº273/2003, de 29 de outubro; Decreto Regulamentar nº 6/2019, de 22 de outubro (Regulamento de sinalização de trânsito); Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro (CCP- Código dos Contratos Públicos, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 111-B/2017, de 31 de agosto.

2. 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 em conta como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada em fase intermédia através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = 35\% PC + 35\% AP + 30\%EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, 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, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastado pelos candidatos);

4. 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 a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = 0,25 \times HA + 0,20 \times FP + 0,45 \times EP + 0,10 \times AD$$

HA = Habilitações Académica: onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura - 16 valores

Nível Académico Superior à Licenciatura - 20 valores

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP= Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem participações em ações de formação. – 0 Valores;

Até 21 horas de formação – 12 Valores;

Até 50 horas de formação – 15 Valores;

Até 100 horas de formação – 18 Valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 Valores.

EP= Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho:

Sem experiência – 0 Valores;

Até 2 Anos – 10 Valores;

Mais de 2 a 3 anos – 13 Valores;

Mais de 3 a 6 anos – 15 Valores;

Mais de 6 a 9 anos – 16 Valores;

Mais de 9 a 13 anos – 18 Valores;

Mais de 13 a 16 anos – 19 Valores;

Mais de 16 anos – 20 Valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho - em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

- Desempenho Inadequado – 8 Valores;

- Desempenho Adequado – 15 Valores;

- Desempenho Relevante – 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período suprarreferido, será atribuída a classificação de 10 valores

5. 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. Para esse efeito será elaborado um 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 traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = 35\% AC + 35\% EAC + 30\% EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

6. 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 e de relacionamento interpessoal, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros conforme o disposto no n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação: experiência profissional, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

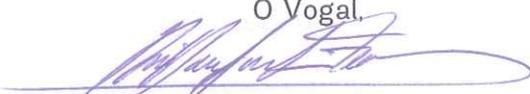
7- A ordenação final: Resulta da aplicação da fórmula seguinte: $OF = PC \times 35\% + AP \times 35\% + EPS \times 30\%$ ou $OF = AC \times 35\% + EAC \times 35\% + EPS \times 30\%$, sendo que: OF — Ordenação Final; PC — Prova de Conhecimentos; AP — Avaliação Psicológica; AC — Avaliação Curricular; EAC — Entrevista de Avaliação de Competências; EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,

Vanda Patrícia Fino Carreira
Vanda Patricia Fino Carreira,

O Vogal,


Rui Manuel Gouveia Dias Ferreira

O Vogal,


Benedita Catarina Nunes Soares Duarte