



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Handwritten initials or signature

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, POR TEMPO INDETERMINADO, DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES PARA AS ÁREAS DE ENGENHARIA CIVIL E ARQUITETURA

No dia vinte de dezembro de 2021, pelas catorze horas, reuniu o júri do concurso do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho datado de 02 de dezembro de 2021, composto da seguinte forma:

Presidente: António Joaquim Quintanilha Afonso Borges, Chefe da Divisão do Ordenamento do Território, Urbanismo e Obras Municipais da Câmara Municipal de Montalegre.

Vogais Efetivos: Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa e Mário Alberto Gonçalves Costa, Chefe de Unidade de Serviços Operativos, ambos da Câmara Municipal de Montalegre.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção - parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método.
 - 1.1. Sistema da classificação final.
 - 1.2. Métodos obrigatórios.
 - 1.2.1. Prova de Conhecimentos Teórica na forma escrita e Avaliação Psicológica.
 - 1.2.2. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
 - 1.3. Métodos complementares.
 - 1.3.1. Entrevista Profissional de Seleção.
2. Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária
3. Calendarização da Prova de Conhecimentos
4. Candidatos portadores de deficiência


Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou que:

Os métodos obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigo 5º e seguintes da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão aplicados os métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedido da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;

- 
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho concursado;
 - Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

a)

Avaliação Curricular – 35%;
Entrevista de Avaliação de Competências – 35%.
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

b)

Prova de Conhecimentos – 35%;
Avaliação Psicológica – 35%.
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores e obedecerão ao disposto no artigo 9º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Nos termos do nº 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que os compõem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Métodos de seleção obrigatórios

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar 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 avaliação do desempenho obtida nos últimos dois ciclos. 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 curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho, e terá uma ponderação de 35% para a valoração final.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (1HA + 1FP + 2EP + 1AD) / 5$$

sendo:

HA – Habilitações Académicas - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Doutoramento na área exigida= 20 valores

Mestrado (pré Bolonha) = 18 valores

Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) = 15 valores

Licenciatura pós Bolonha na área exigida = 12 valores

FP – Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada, diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizada no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas, da seguinte forma:

Mais de 300 horas de formação = 20 valores

De 201 a 300 horas de formação = 18 valores

De 101 a 200 horas de formação = 16 valores

De 51 a 100 horas de formação = 14 valores

De 36 a 50 horas de formação = 12 valores

Até 35 horas de formação = 10 valores

Sem formação = 0 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas

Uma semana = 30 horas

Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a seguinte classificação:

Mais de 7 anos de tempo de serviço = 20 valores

Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço = 18 valores

Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço = 16 valores

Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores

Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 valores

Até 1 ano de tempo de serviço = 8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo que refira expressamente o seu período de duração e que contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

AD – Avaliação de desempenho - em que se pondera a avaliação relativa à média dos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro):

Desempenho Excelente = 20 Valores

Desempenho Relevante = 16 Valores

Desempenho Adequado = 12 Valores

Desempenho Inadequado = 8 Valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.


Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados), é atribuída a avaliação de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado.

Sobre o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, deliberou o Júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos com a formação adequada ou por outros técnicos desde que devidamente formados para a utilização deste método.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração máxima de 30 minutos e serão avaliados 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. Este método tem uma ponderação de 35% para a valoração final.

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

- a. Responsabilidade e compromisso com o serviço (20%)
- b. Relacionamento interpessoal (20%)
- c. Realização e orientação para resultados (20%)
- d. Conhecimentos e experiência (20%)
- e. Organização e método de trabalho (20%)



O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo.

A EAC será valorada de acordo com a formula:

$$EAC = (a*0,2+b*0,2+c*0,2+d*0,2+e*0,2)$$

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica

Prova de conhecimentos - este método de seleção, cuja classificação será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências/tarefas da função:

É de natureza teórica e escrita, individual e será efetuada em suporte de papel, com duração máxima de 90 minutos, com consulta de legislação não comentada/anotada, valorada nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação em vigor tendo a ponderação de 35 % na Avaliação Final.

Esta prova consiste num questionário elaborado no âmbito das seguintes matérias:

Refª A (Engenharia Civil):

- Lei Geral do Trabalho em aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação em vigor;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo DL n.º 18/2018, de 29 de janeiro;
- Plano Diretor Municipal, publicitado sob o aviso n.º 11700/2013, publicado no Diário da República, 2ª série – N.º180 de 18 de setembro;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação;
- Atribuições e competências das autarquias locais;
- Conteúdo programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento e de projetos de obras públicas;
- Conteúdo programático relacionado com a segurança e saúde no trabalho

Refª B (Arquitetura):

- Lei Geral do Trabalho em aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Plano Diretor Municipal, publicitado sob o aviso n.º 11700/2013, publicado no Diário da República, 2ª série – N.º180 de 18 de setembro;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação;
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação, de acordo com o Regulamento n.º 780/2018, de 19 de novembro de 2018;
- Acessibilidades, aprovado pelo Decreto- Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação;
- Atribuições e competências das autarquias locais.

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela.

Quanto ao método de seleção Avaliação Psicológica, será aplicado o previsto no n.º 3 do art.º9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de acordo com o perfil profissional / competências constantes em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante, sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, tendo uma valoração de 35% na Avaliação Final.

A Nota Técnica dos Testes Psicológicos a aplicar será disponibilizada para consulta posteriormente à aplicação deste método.



Métodos complementares

Entrevista Profissional de Seleção: visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A entrevista profissional de seleção 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 valores, este método tem uma valoração de 30% para a avaliação final

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

- a) Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu empenho;
- b) Expressão e fluência verbais**, que aliviará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação;
- c) Capacidade de comunicação**, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no desenvolvimento;
- d) Espírito de equipa**, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar;

a) Motivação

1º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata.	Elevado (20 valores)
2º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3º nível	Evidencia suficiente e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Insuficiente (4 valores)

b) Expressão e fluência verbais

1º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Elevado (20 valores)
2º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Bom (16 valores)
3º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Insuficiente (4 valores)



c) Capacidade de comunicação

1º nível	Transparecer ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2º nível	Transparecer ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3º nível	Transparecer ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Transparecer ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Transparecer ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4valores)

d) Espírito de equipa

1º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Elevado (20 valores)
2º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (16 valores)
3º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Insuficiente (4 valores)

A ordenação final dos candidatos (OF): A classificação final dos candidatos (CF) que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das avaliações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$CF = (PC \times 35\%) + (AP \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$, em que, CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Relativamente ao ponto 2. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- Candidato que exerça ou tenha exercido funções no posto de trabalho a concurso;
- Domicílio fiscal na área do município;
- Menor idade.

Relativamente ao ponto 3. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Para aplicação do método de seleção obrigatório de Prova de Conhecimentos serão notificados os interessados, por escrito, indicando a data, hora e local da realização da mesma.

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade.

Do aviso de abertura deste procedimento concursal constará os critérios de convocatória para este método de seleção obrigatório, considerando-se convocados todos os candidatos admitidos ao presente concurso, ou seja, todos os candidatos cuja exclusão não tenha sido comunicada até àquela data.

4. Candidatos com deficiência:

De acordo com o nº 2 do artigo 4º do decreto Lei nº 29/2001 de 03 de fevereiro compete ao júri verificar a capacidade do candidato portador de deficiência, exercer a função de acordo com o perfil funcional.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada ata que depois de lida e achada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

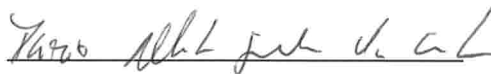
O JÚRI



(António Joaquim Quintanilha Afonso Borges)



(Maria Fernanda Dinis Moreira)



(Mário Alberto Gonçalves Costa)

